

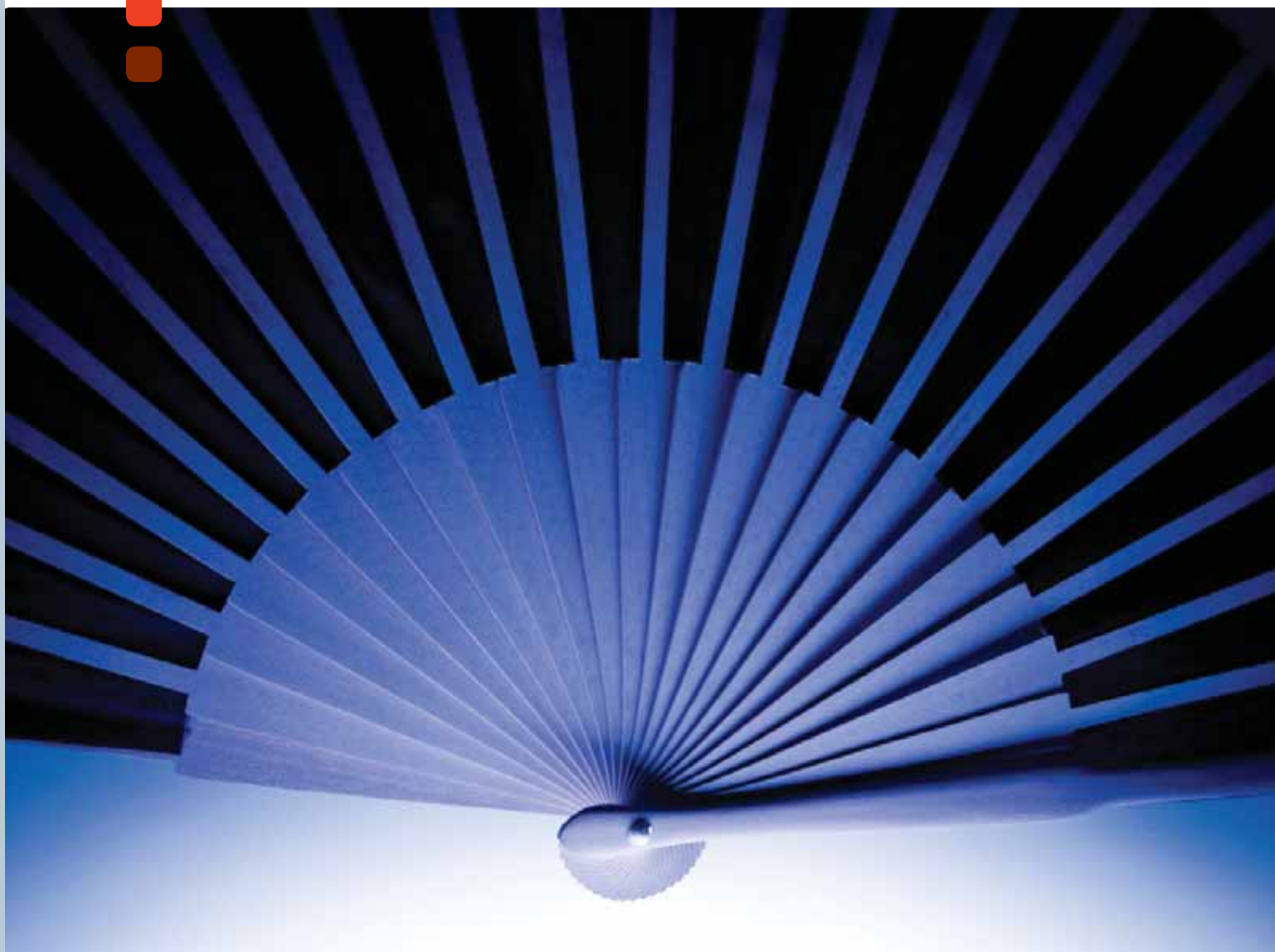
Zatrudnienie w Polsce 2008

Praca w cyklu życia

pod redakcją Macieja Bukowskiego



Warszawa 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zatrudnienie w Polsce 2008

Praca w cyklu życia

Pod redakcją Macieja Bukowskiego

Autorzy

Redaktor naukowy:

dr Maciej Bukowski

Część I

dr Maciej Bukowski

Piotr Lewandowski

Część II

prof. dr hab. Irena E. Kotowska

Anna Baranowska

Izabela Grabowska

Karol Pogorzelski

Tymon Słoczyński

Paweł Strzelecki

Część III

dr Anna Matysiak

Anna Baranowska

Tymon Słoczyński

Część IV

Horacy Dębowski

Maciej Lis

Karol Pogorzelski

Współpraca:

Sonia Buchholtz, Wojciech Kozłowski, Michał Kwiatkowski, Agata Siembida

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Badanie wykonane w ramach prac nad projektem: *Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej*, realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i zainicjowanym przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez:



Instytut Badań Strukturalnych

ul. Rejtana 15 lok. 24/25

02-516 Warszawa, Polska

e-mail: ibs@ibs.org.pl

www.ibs.org.pl



Reytech

ul. Rejtana 15/25

02-516 Warszawa, Polska

e-mail: reytech@reytech.pl

www.reytech.pl

Realizacja badania terenowego:

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5,

99-301 Kutno

Projekt okładki, skład, łamanie

studio graficzne Temperówka

www.temperowka.pl

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5	Wprowadzenie
7	Część I Makroekonomia cyklu życia
61	Część II Młodość i doświadczenie – rywale czy sojusznicy?
105	Część III Kobiety i mężczyźni na rynku pracy
145	Część IV Kształcenie ustawiczne w czasie zmian
181	Wnioski dla polityki gospodarczej
185	Aneks metodologiczny
197	Bibliografia

Wprowadzenie

Z prawdziwą przyjemnością oddajemy w Państwa ręce czwartą edycję „Zatrudnienia w Polsce”. Publikacja przygotowana została z inicjatywy Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS przez konsorcjum, którego liderem jest Instytut Badań Strukturalnych, w ramach projektu realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Tym razem podejmujemy kluczowe dla przyszłości Polski i Europy – w kontekście zachodzących zmian demograficznych i starzenia się ludności – zagadnienie pracy w przebiegu życia. Omawiamy znaczenie przemian demograficznych dla rynku pracy i rozważamy, jakich zmian w polityce potrzebujemy, by przeciwdziałać negatywnym skutkom starzenia się ludności dla gospodarki – a w długim okresie, by zapewnić stabilizację struktury demograficznej ludności Polski.

Pierwsza część poświęcona jest makroekonomicznym aspektom zmian demograficznych w Polsce, także w kontekście już wprowadzonych i planowanych w przyszłości reform systemu emerytalnego. Kluczowym elementem części pierwszej są długookresowe (do 2060 r.) projekcje wskaźników rynku pracy i podstawowych zmiennych makroekonomicznych, ukazujące różne możliwe odpowiedzi instytucjonalne na problemy, z jakim w zakresie polityki rynku pracy, polityki społecznej i migracyjnej przyjdzie się nam zmierzyć w związku ze starzeniem się ludności. Projekcje te nadają także kontekst makroekonomiczny dalszym częściom opracowania.

W drugiej części raportu koncentrujemy się na skrajnych grupach wieku osób aktywnych na rynku pracy – tj. osobach do 24 roku życia i po 54 – badając ich sytuację względem osób w wieku największej aktywności. Obok analizy wynagrodzeń i wskaźników rynku pracy, opisujemy tu także wyniki eksperymentu, badającego skalę dyskryminacji zatrudnieniowej na polskim rynku pracy ze względu na wiek i płeć. Obecnie na polskim rynku pracy obserwujemy, przy poprawie sytuacji osób młodych, pogarszanie się relatywnej sytuacji osób starszych – co po części wynika z praktyk dyskryminacyjnych pracodawców. Rozpoznanie problemów, jakich doświadczają na rynku pracy osoby spoza grup o najwyższej aktywności, ma kluczowe znaczenie dla formułowania polityk zmierzających do zwiększania ich uczestnictwa w rynku pracy.

Część trzecia raportu przyjmuje nieco odmienną perspektywę, porównując sytuację na rynku pracy kobiet i mężczyzn. Ważnym jej elementem jest analiza powiązań między rozwiązaniami instytucjonalnym oraz kontekstem kulturowym, sytuacją kobiet na rynku pracy a zmianami demograficznymi. W części trzeciej omówiono także takie połączenia polityk publicznych, które będą przeciwdziałać dyskryminacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zwiększą ich aktywność i jednocześnie doprowadzą do wzrostu dzietności.

Część czwarta w mniejszym stopniu dotyka kwestii demograficznych, a w większym indywidualnych wyborów dotyczących kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji w przebiegu całego życia. Wskazujemy w niej, że mimo wysokiej skolaryzacji na poziomie wyższym, bardzo niskie jest uczestnictwo Polaków w kształceniu ustawicznym, co w przyszłości może stanowić barierę w szybkiej absorpcji zmian technologicznych i utrudniać adaptację do podążających za nimi wymagań pracodawców. Jednocześnie, niski poziom uczestnictwa Polaków w edukacji ustawicznej wynika w dużej mierze z niewłaściwego kształtowania interwencji publicznej w tym zakresie, a nie z jej niewystarczającego zakresu.

Raport zakończony jest rekomendacjami, które wykorzystując wnioski z poszczególnych jego części dostarczają spójnej wizji kształtowania polityk publicznych w sposób, który będzie stanowić adekwatną odpowiedź na rysujące się obecnie wyzwania demograficzne i problemy rynku pracy.

Część **I.** Makroekonomia cyklu życia

Autorzy:

Maciej Bukowski
Piotr Lewandowski

Współpraca:

Sonia Buchholtz
Wojciech Kozłowski
Michał Kwiatkowski

13	Wprowadzenie
14	1. Najnowsze przemiany na polskim rynku pracy a jego średniookresowe charakterystyki
18	2. Starzenie się ludności w Polsce
18	2.1. Starzenie się ludności w Polsce na tle tendencji globalnych
22	2.2. Starzenie się ludności a rynek pracy w Polsce w świetle symulacji modelu SYMDEM 2.0
22	2.2.1. Demograficzny kontekst polskiego rynku pracy w latach 2010–2060
28	2.2.2. Rola aktywizacji osób starszych dla przeciwdziałania skutkom starzenia się ludności w Polsce
31	2.2.3. Podniesienie aktywności osób młodych i w <i>prime-age</i> a skutki starzenia się ludności dla polskiego rynku pracy
33	2.2.4. Połączenie polityk kształtujących podaż pracy i kształtujących procesy demograficzne
38	2.3. Makroekonomiczne skutki starzenia się ludności w Polsce
38	2.3.1. Scenariusz demograficzno-systemowego status quo
40	2.3.2. Makroekonomiczne skutki reform i ich zaniechania
44	3. Instytucjonalne odpowiedzi na starzenie się ludności w Polsce
45	3.1. Aktywność osób starszych
48	3.2. Aktywność osób młodych
52	3.3. Tworzenie rodziny i aktywność zawodowa kobiet
56	3.4. Migracje międzynarodowe
57	3.5. Adekwatność instytucjonalnych odpowiedzi do wyzwań demograficznych stojących przed Polską
59	Podsumowanie

SPIS TABEL

- 14 **Tabela I.1.** Tempo wzrostu PKB, kwartalne rok do roku, po usunięciu sezonowości (w proc.).
- 16 **Tabela I.2.** Wskaźniki aktywności i zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według płci i grup wieku w Polsce, UE15 i NMS9 w 2008 r. (w proc.).
- 21 **Tabela I.3.** Prognozowana zmiana podaży pracy w krajach europejskich w latach 2010–2050.
- 26 **Tabela I.4.** Prognoza demograficzna dla Polski na okres 2008–2060 (scenariusze S1-S9).
- 27 **Tabela I.5.** Prognoza ludności Polski w okresie 2008–2060 – scenariusze alternatywne.
- 28 **Tabela I.6.** Zmiany liczby pracujących w Polsce w latach 2015–2060 względem 2010 w scenariuszu wycofania reformy emerytalnej i przywrócenia wcześniejszych emerytur (S1) i w scenariuszu status quo (S2) (w tys.).
- 29 **Tabela I.7.** Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w zależności od instytucjonalnych determinant aktywności osób starszych (w proc.).
- 32 **Tabela I.8.** Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w scenariuszach aktywizacji osób w *prime-age* i młodych (S5-S9) (w proc.).
- 35 **Tabela I.9.** Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w scenariuszach zmian ludnościowych oraz aktywizacji (w proc.).
- 38 **Tabela I.10.** Odchylenia poszczególnych zmiennych w scenariuszu demograficzno-systemowego status quo (S2) od hipotetycznego scenariusza stałego zatrudnienia i populacji w latach 2010–2060 (w proc.).
- 44 **Tabela I.11.** Odchylenia poszczególnych zmiennych w latach 2010–2060 (w proc.) w scenariuszu maksimum reform przy bazowej dzietności i intensywności migracji (S9) w porównaniu do scenariusza status quo (S2).
- 44 **Tabela I.12.** Odchylenia poszczególnych zmiennych w latach 2010–2060 (w proc.) w scenariuszu maksimum reform, wzrostu dzietności i dużej imigracji (S16) w porównaniu do scenariusza status quo (S2).
- 46 **Tabela I.13.** Przebieg zmian wysokości ustawowego wieku emerytalnego w wybranych krajach OECD.
- 47 **Tabela I.14.** Polityki wspierania aktywności osób starszych w wybranych krajach europejskich.
- 51 **Tabela I.15.** Instytucjonalne determinanty aktywności zawodowej osób w wieku 15–29 lat.
- 52 **Tabela I.16.** Wskaźniki dzietności ogólnej w krajach europejskich w 2008 r.
- 54 **Tabela I.17.** Rozkład wysokości zasiłków macierzyńskich i trwania urlopów macierzyńskich w krajach UE27.
- 55 **Tabela I.18.** Rozkład form zasiłków wychowawczych oraz długości urlopów wychowawczych w wybranych krajach UE27.
- 56 **Tabela I.19.** Czynniki wpływające na decyzje o emigracji powrotnej.

SPIS RAMEK

- 23 **Ramka I.1.** SYMDEM 2.0 – założenia prognozy demograficznej.
- 24 **Ramka I.2.** SYMDEM 2.0 – narzędzie prognozy demograficznej i rynku pracy.
- 28 **Ramka I.3.** Scenariusze demograficzno-systemowe symulowane w modelu SYMDEM 2.0.
- 39 **Ramka I.4.** Metodologia prognozy makroekonomicznej.
- 48 **Ramka I.5.** Ograniczenia prawne zatrudnienia osób młodocianych w Unii Europejskiej.
- 49 **Ramka I.6.** System edukacji zawodowej w Finlandii.
- 55 **Ramka I.7.** Skuteczna polityka dzietności – casus Szwecji.

SPIS WYKRESÓW

- 14 **Wykres I.1.** Wskaźniki aktywności i zatrudnienia (lewa oś) oraz stopa bezrobocia (prawa oś) osób w wieku 18–59 (kobiety) /64 (mężczyźni) w Polsce w okresie 2005–2009 (2kw) (w proc.).
- 15 **Wykres I.2.** Dynamika produktywności pracy (produktu na pracującego) i przeciętnego wynagrodzenia realnego w Polsce w latach 2004–2009 (2kw) (w proc.).
- 15 **Wykres I.3.** Wskaźniki aktywności i zatrudnienia (lewa oś) oraz stopa bezrobocia (prawa oś) osób w wieku 15–64 lat w krajach europejskich w pierwszej połowie 2009 r. (w proc.).
- 17 **Wykres I.4.** Alokacja czasu w przebiegu życia na dzieciństwo i edukację, aktywność zawodową i emeryturę mężczyzn (lewy panel) i kobiet (prawy panel) w Polsce w latach 1992–2008 (w proc.).
- 18 **Wykres I.5.** Alokacja czasu pomiędzy dzieciństwo oraz edukację, aktywność zawodową i emeryturę w cyklu życia reprezentatywnego mężczyzny (lewy panel) i kobiety (prawy panel) w krajach europejskich w 2008 r. (w proc.).
- 19 **Wykres I.6.** Udział osób powyżej 60. oraz powyżej 65. roku życia w ogólnej liczbie mieszkańców w krajach UE27 w latach 1990, 2000 i 2050 (w proc.).
- 20 **Wykres I.7.** Przeciętne trwanie życia w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.
- 20 **Wykres I.8.** Współczynnik dzietności ogólnej (TFR) w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.
- 20 **Wykres I.9.** Mediana wieku ludności w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.
- 20 **Wykres I.10.** Wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.
- 21 **Wykres I.11.** Dekompozycja prognozowanych zmian podaży pracy mężczyzn (lewy panel) i kobiet (prawy panel) w Polsce i UE27 w latach 2015–2050 na czynnik związany w wielkością populacji, strukturą demograficzną i przemiany aktywności w kohortach – zmiany względem 2010 r. (w proc.).
- 25 **Wykres I.12.** Struktura demograficzna ludności Polski w roku 2010, 2030 i 2050 (scenariusze S1-S9).
- 30 **Wykres I.13.** Prognozowany wpływ reform oddziałujących na aktywność osób starszych na podaż pracy (górny panel) i zatrudnienie (dolny panel) w latach 2015–2060 (w tysiącach).
- 31 **Wykres I.14.** Wpływ aktywizacji osób w prime-age, reformy emerytalnej oraz podniesienia wieku emerytalnego kobiet do 67 lat na profil aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w cyklu życia.
- 34 **Wykres I.15.** Prognoza liczby pracujących w różnych scenariuszach reform i zmian ludnościowych w porównaniu ze scenariuszem demograficzno-systemowego status quo (S2).
- 36 **Wykres I.16.** Odsetek imigrantów (wraz z dziećmi) w ludności Polski (lewy panel) oraz wskaźniki zatrudnienia imigrantów (prawy panel) w latach 2020–2060 w scenariuszach zmian instytucjonalno-demograficznych (w proc.).
- 37 **Wykres I.17.** Dekompozycja zmian zatrudnienia w okresie 2015–2060, względem 2010 r., na wpływ starzenia się ludności, poszczególne wymiary reform i interakcje między nimi w scenariuszach S9, S13, S16, S17 (w tys.).
- 40 **Wykres I.18.** PKB i PKB per capita w scenariuszu status quo (S2) w porównaniu z hipotetycznym wariantem stałego zatrudnienia i niezmiennej populacji w latach 2010–2060 (w proc.).
- 41 **Wykres I.19.** Wpływ różnych scenariuszy reform na poziom PKB i PKB per capita oraz na ich średnioroczne dynamiki wzrostu w porównaniu ze scenariuszem demograficzno-systemowego status quo (S2).
- 43 **Wykres I.20.** Dekompozycja zmian PKB i PKB per capita w scenariuszach maksimum reform i różnych kontekstów demograficzno-migracyjnych w porównaniu z hipotetycznym wariantem stałego zatrudnienia i niezmiennej populacji w latach 2010–2060 (w proc.).
- 45 **Wykres I.21.** Ustawowy wiek emerytalny mężczyzn i kobiet w krajach europejskich w roku 2008. Wyróżniono Polskę.
- 50 **Wykres I.22.** Wskaźnik zatrudnienia i skolaryzacji na poziomie wyższym osób w wieku 20–24 lat w krajach europejskich w 2007 r. (w proc.).
- 50 **Wykres I.23.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25–29 lat w roku 2007 a wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym osób w wieku 20–24 lat w roku 2002 w krajach europejskich (w proc.).
- 50 **Wykres I.24.** Wskaźniki zatrudnienia uczących się osób w wieku 15–24 w krajach OECD (2006r.) (w proc.).
- 53 **Wykres I.25.** Odsetek dzieci w wieku do 5 lat uczestniczących w formalnej opiece w instytucjach opiekuńczych w wybranych krajach UE w 2008 r. (w proc.).

- 53 **Wykres I.26.** Odsetek dzieci w wieku 0–3 lat objętych opieką instytucjonalną w 2005 r. a współczynnik dzietności ogólnej w wybranych krajach UE w 2008 r. (w proc.).
- 55 **Wykres I.27.** Wartości współczynnika dzietności ogólnej dla krajów skandynawskich oraz Polski w roku 2000 oraz przewidywane na lata 2010, 2030 i 2050.
- 58 **Wykres I.28.** Adekwatność różnych odpowiedzi instytucjonalnych (reform) do wyzwań rynku pracy i wyzwań populacyjnych implikowanych przez procesy demograficzne przewidywane w Polsce do roku 2030 lub 2050, a ich wpływ na poziom PKB (panel górny) lub PKB per capita (panel dolny).

SPIS RYSUNKÓW

- 24 **Rysunek I.1.** Schemat blokowy modelu SYMDEM 2.0.

Wprowadzenie

Procesy demograficzne należą do jednych z najwolniej zachodzących zmian gospodarczych, lecz ich długookresowa rola w kształtowaniu rzeczywistości ekonomicznej niewiele ustępuje tak ważnym fenomenom, jak akumulacja zmian technologicznych czy kapitału ludzkiego. O ile w ostatnich dwustu latach mieliśmy do czynienia z bezprecedensowym wzrostem liczby ludności w Europie i na świecie, to znakiem naszych czasów jest stopniowe wchodzenie społeczeństw państw rozwiniętych w okres, w którym liczba ich obywateli zaczyna spadać. Przedmiotem części I jest problematyka starzenia się ludności w Polsce, przedstawiona w szerszym kontekście europejskim oraz, właściwej dla procesów demograficznych, perspektywie wieloletniej. Proces ten ma kluczowe średnio i długookresowe znaczenie dla polskiego i europejskiego rynku pracy oraz gospodarki. O ile bowiem obecnie Polska jest w UE krajem demograficznie młodym, to jednak od 20 lat przechodzi intensywne tzw. drugie przejście demograficzne, widoczne w jednoczesnym szybkim wydłużaniu się oczekiwanej długości życia (która w latach 1990–2008 wzrosła o ok. 7 proc.) oraz raptownym spadku współczynnika dzietności ogólnej – wg GUS, z poziomu 1,62 w 1995r. do 1,22 w 2003r. Choć w ciągu ostatnich kilku lat podniósł się do 1,39 (2008), nadal pozostaje jednym z najniższych w UE. W rezultacie, następuje szybki wzrost średniego wieku polskich obywateli, spadek udziału w ludności osób poniżej 20 roku życia i wzrost udziału grupy po 64 roku życia. O ile w roku 1990 grupy te stanowiły odpowiednio 33 i 10 proc. ludności Polski, w roku 2008 – 21 i 13,5 proc., to w roku 2020, zgodnie z prognozami Eurostat, stanowiąc będą 18,5 i 18,2 proc., zaś w 2030 – 17 i 23 proc. ludności. W rezultacie, o ile w roku 2008 na 100 osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) przypadało 39 osób w wieku nieprodukcyjnym, to w 2020r. będzie ich 48, a w 2030r. – 55. Co więcej, wzrost tzw. współczynnika obciążenia demograficznego będzie spowodowany przez wzrost liczby osób starszych, przy równoległym spadku liczby osób poniżej 15 roku życia.

Pierwszy rozdział niniejszej części prezentuje ostatnie zmiany zachodzące na polskim rynku pracy. Wskazujemy, że o ile w ostatniej dekadzie polska gospodarka podlegała przede wszystkim wahaniom cyklicznym, to w obecnej skonfrontuje się ze zjawiskiem w naszym kraju nowym, jakim jest starzenie się ludności. W kolejnym rozdziale prezentujemy skalę tego zjawiska w Polsce i Europie od strony ilościowej i konstruujemy kilkanaście scenariuszy demograficzno-systemowych zmian na polskim rynku pracy w nadchodzącym pięćdziesięcioleciu. Za pomocą zbudowanego do tego celu narzędzia symulacyjnego SYMDEM 2.0 (IBS, 2010a), dokonujemy szczegółowej analizy ich wpływu na polski rynek pracy i strukturę wiekową populacji w tym okresie. Z kolei to pozwala nam dokonać, przy pomocy strukturalnego modelu równowagi ogólnej klasy DSGE pn. EUImpactMod III (IBS, 2010b), szczegółowych symulacji ich makroekonomicznych konsekwencji w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasowym. W ostatnim rozdziale tej części raportu ZwP 2008 analizujemy jakościowo, od strony instytucjonalnej, potencjalne odpowiedzi na problem starzenia się ludności, w szczególności polityki mającej na celu podniesienie aktywności zawodowej i zwiększenie dzietności. Głównym celem tego rozdziału jest, w połączeniu z wnioskami analizy ilościowej, wskazanie rozwiązań, które należałoby zastosować w Polsce, by w najlepszy możliwy sposób złagodzić negatywne gospodarcze i populacyjne skutki procesu starzenia się ludności, na początku którego nasz kraj znajduje się obecnie.

1. Najnowsze przemiany na polskim rynku pracy a jego średniookresowe charakterystyki

Dzięki rozpoczętej w 2003 r. poprawie koniunktury gospodarczej, popyt na pracę w latach 2003–2008 wzrósł tak wyraźnie, że w krótkim pięcioletnim okresie Polska zdołała podnieść wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat do 59 proc. – poziomu najwyższego od rozpoczęcia transformacji ustrojowej. W efekcie, wysokie bezrobocie, które na początku bieżącej dekady stanowiło jeden z głównych problemów społeczno-gospodarczych kraju, obniżyło się do 7 proc., wielkości nie wyróżniającej Polski od innych krajów Unii Europejskiej. Od 2006 r. wynagrodzenia realne rosły przeciętnie o kilka proc. rocznie, co przyczyniało się do podnoszenia konsumpcji i standardów życia Polaków. Jednak światowy kryzys finansowy spowodował jesienią 2008 roku głęboką recesję w Europie Zachodniej i zainicjował znaczne spowolnienie dynamiki wzrostu gospodarczego także w, niedotkniętej nim bezpośrednio, Polsce. W roku 2009, w całej Unii Europejskiej produkt krajowy brutto był o 4,2 proc. niższy niż rok wcześniej. Identyczny spadek zanotowano w krajach strefy euro, pochłaniającej 60 proc. polskiego eksportu. W Niemczech, głównym partnerze handlowym Polski, PKB spadł o 5,0 proc. Niższy popyt zagraniczny przyczynił się do osłabienia dynamiki wzrostu w Polsce, która jednak była w roku 2009 najszybciej rozwijającą się gospodarką UE, jedyną której PKB wzrósł w porównaniu do roku poprzedniego.

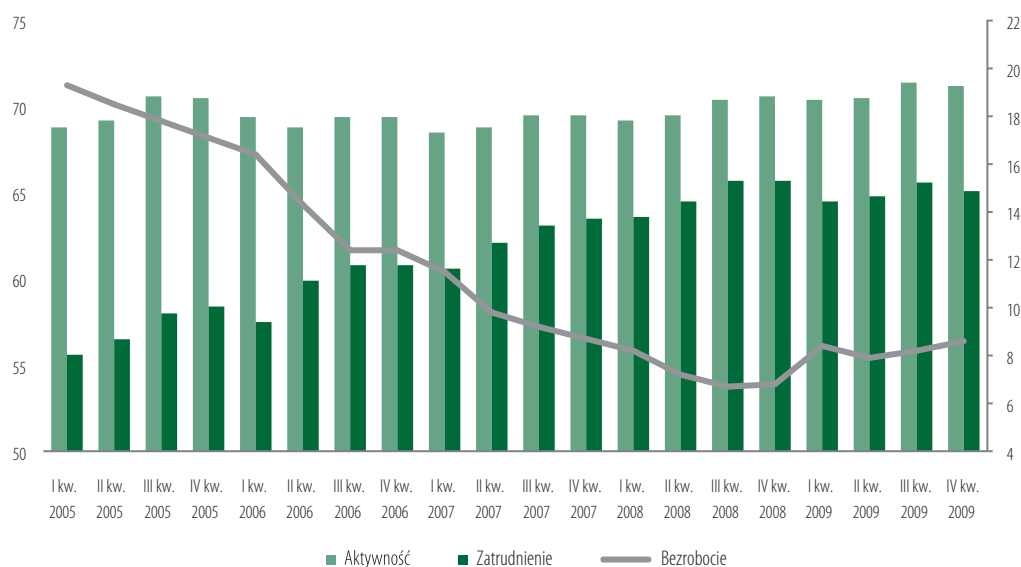
Tabela I.1. Tempo wzrostu PKB, kwartalne rok do roku, po usunięciu sezonowości (w proc.).

	IV kw. 2005	IV kw. 2006	IV kw. 2007	I kw. 2008	II kw. 2008	III kw. 2008	IV kw. 2008	I kw. 2009	II kw. 2009	III kw. 2009	IV kw. 2009
Polska	4,2	6,8	7,0	6,5	5,6	5,1	2,5	1,5	1,5	1,3	2,8
EU-27	2,3	3,5	2,6	2,4	1,7	0,6	-1,8	-5,0	-5,0	-4,3	-2,3
Strefa Euro	2,3t	3,5	2,6	2,2	1,5	0,4	-1,8	-5,1	-4,9	-4,1	-2,1
Niemcy	1,6	4,1	1,7	2,9	2,0	0,8	-1,8	-6,7	-5,8	-4,8	-2,4
Stany Zjednoczone	2,7	2,4	2,3	2,0	1,6	0,0	-1,9	-3,3	-3,8	-2,6	0,1
OECD	2,1	3,4	2,1	2,4	1,5	0,3	-2,1	-4,8	-4,5	-3,4	b.d.

Źródło: OECD 2009.

Głębokie pogorszenie światowej koniunktury gospodarczej na przełomie lat 2008–2009, przełożyło się w gospodarkach OECD powszechnie na znaczny spadek zatrudnienia i wzrost liczby bezrobotnych. Polska należy przy tym do nielicznych krajów, w których zjawiska te zachodzą z małym natężeniem. W czwartym kwartale roku 2008 i pierwszym 2009 stopa bezrobocia BAEL wzrosła – były to wówczas pierwsze od trzech lat epizody wzrostu bezrobocia – to jednak później ustabilizowała się na poziomie ok. 8 proc. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 obniżył się co prawda na przełomie lat 2008/2009, niemniej jednak w pierwszej połowie roku 2009 był wyższy niż rok wcześniej. Wystąpił równoczesny wzrost liczby bezrobotnych o przeciętnie 108 tys. oraz liczby pracujących o 176 tys. Było to możliwe dzięki zwiększeniu się wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 15–64 lat o 1 pkt. proc.

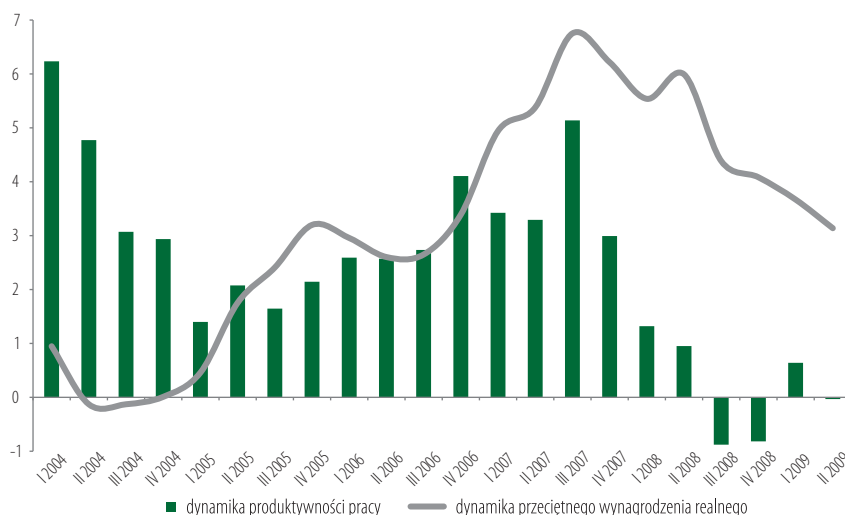
Wykres I.1. Wskaźniki aktywności i zatrudnienia (lewa oś) oraz stopa bezrobocia (prawa oś) osób w wieku 18–59 (kobiety)/64 (mężczyźni) w Polsce w okresie 2005–2009 (2kw) (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

Sektorem redukującym zatrudnienie w okresie kryzysu był przede wszystkim przemysł, w którym zatrudnienie było w 2009 roku o 1,2 proc. niższe niż rok wcześniej. Liczba pracujących w rolnictwie obniżyła się o 0,7 proc. rok do roku, natomiast w usługach wzrosła o 1,7 proc. Dobra kondycja sektora usługowego (w pierwszej połowie roku zatrudnienie w nim było aż o 4,0 proc. wyższe niż w analogicznym okresie 2008 r.) sprawiła, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat wyniósł w roku 2009 59,4 proc., o 0,2 więcej niż roku 2008. Zarazem, o jedną godzinę obniżyła się w tym okresie przeciętna tygodniowa liczba godzin pracy Polaków. Tempo wzrostu wynagrodzeń realnych zmniejszało się natomiast już od połowy roku 2007, podążając za malejącą dynamiką produktywności pracy. Umiarkowanej skali reakcji zatrudnienia i bezrobocia na spowolnienie gospodarcze towarzyszyło więc obniżenie intensywności wykorzystania czynnika pracy i wyhamowanie wzrostu płac realnych, czemu sprzyjała ponadprzeciętnie wysoka inflacja.

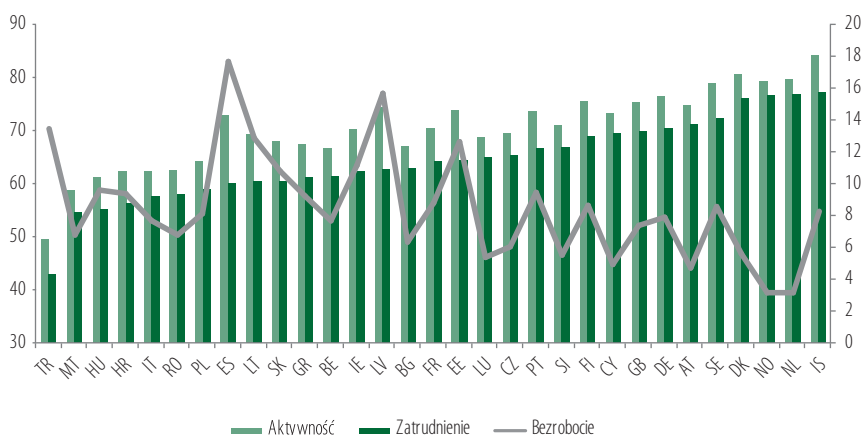
Wykres I.2. Dynamika produktywności pracy (produktu na pracującego) i przeciętnego wynagrodzenia realnego w Polsce w latach 2004–2009 (2kw) (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W połowie roku 2009,¹ Polska wyróżniała się w Europie jednym z najgładszych wzrostów bezrobocia w horyzoncie roku i była jedynym obok Luksemburga krajem, gdzie zatrudnienie wzrosło. Zarówno w konsekwencji dynamicznego wzrostu zatrudnienia lat 2004–2008, jak i dotychczas umiarkowanych skutków kryzysu światowego dla polskiego rynku pracy, relatywna pozycja Polski na tle pozostałych krajów europejskich nieco się poprawiła.

Wykres I.3. Wskaźniki aktywności i zatrudnienia (lewa oś) oraz stopa bezrobocia (prawa oś) osób w wieku 15–64 lat w krajach europejskich w pierwszej połowie 2009 r. (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

¹ W momencie tworzenia opracowania, dane za cały rok 2009 dla wszystkich krajów UE nie były dostępne.

Stopa bezrobocia osób w wieku 15–64 lat była nieznacznie niższa od przeciętnej w UE27, jednak w przypadku wskaźnika zatrudnienia luka względem unijnej średniej wynosiła niemal 6 pkt. proc., a względem krajów UE15 – bezpośrednio dotkniętych kryzysem – 7 pkt. proc. Dla aktywności zawodowej różnice te były jeszcze wyraźniejsze. Okres dynamicznego wzrostu gospodarczego i rosnącego popytu na pracę lat 2004–2008 w nieznacznym stopniu wiązał się bowiem ze zniwelowaniem strukturalnych problemów polskiego rynku pracy, na które zwracano uwagę w poprzednich edycjach Zatrudnienia w Polsce – niskiej aktywności i zatrudnienia osób młodych, oraz przede wszystkim osób po 50 roku życia. Tabela I.2 wskazuje, że pod kątem uczestnictwa w rynku pracy największe różnice względem UE15 występują w skrajnych grupach wieku: 15–24 i 55–64 lat – w obu przypadkach wskaźniki aktywności w Polsce są o ok. 1/3 niższe niż analogicznie wielkości w UE15. Ponadto, choć aktywność i zatrudnienie osób w *prime-age* (25–44 lata) są praktycznie identyczne jak w UE15 i nawet wyższe niż przeciętnie w środkowo-europejskich nowych państwach członkowskich UE, to Polska wyróżnia się negatywnie aktywnością i zatrudnieniem grup w wieku 45–54, a tym bardziej w wieku 55–64 lat. Prezentowane w części II dekompozycje ujawniają jednoznaczny związek między niską podażą pracy najmłodszych i najstarszych uczestników rynku pracy, a luką we wskaźnikach zatrudnienia dzielącą Polskę od UE15.

Tabela I.2. Wskaźniki aktywności i zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według płci i grup wieku w Polsce, UE15 i NMS9² w 2008 r. (w proc.).

Wskaźnik aktywności									
	Polska			EU15			NMS 9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15–64	64	57	71	72	65	80	66	59	73
15–24	33	30	37	48	45	52	31	26	36
25–44	86	79	93	86	79	93	84	76	91
45–54	76	71	81	84	76	92	82	78	86
55–64	33	22	47	50	41	59	45	36	56
Wskaźnik zatrudnienia									
	Polska			EU15			NMS 9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15–64	59	52	66	67	60	74	62	56	68
15–24	27	24	31	41	38	44	26	22	30
25–44	80	73	88	80	73	88	79	72	86
45–54	72	67	77	79	71	87	77	74	81
55–64	32	21	44	47	39	56	43	34	54
Stopa bezrobocia									
	Polska			EU15			NMS 9		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15–64	7,8	8,8	7,0	6,9	7,7	7,5	6,1	5,1	6,8
15–24	18,2	20,0	16,2	14,6	15,6	15,4	16,1	15,4	16,7
25–44	7,0	7,6	5,4	7,0	7,6	5,4	6,0	5,3	5,5
45–54	5,3	5,6	4,9	6,0	6,6	5,4	6,1	5,1	5,8
55–64	3,0	4,5	6,4	6,0	4,9	5,1	4,4	5,6	3,6

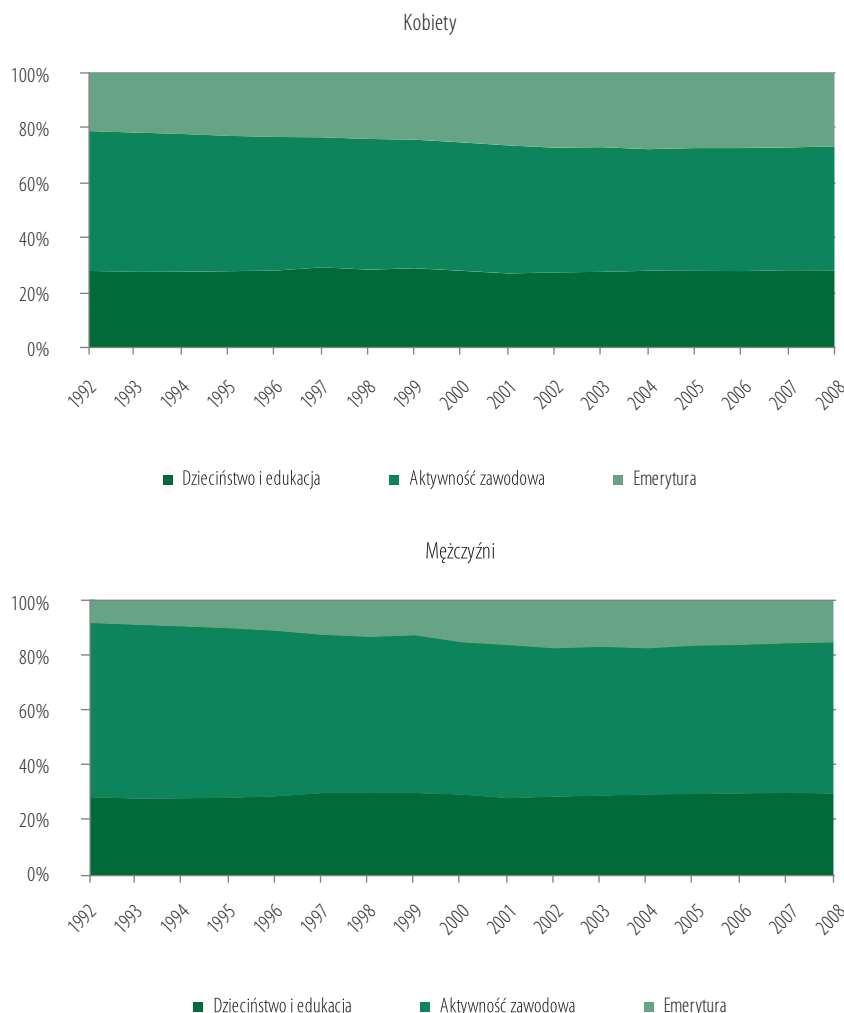
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Warto zauważyć, że wśród osób w wieku 45–54 lat dystans względem UE15 jest większy w przypadku mężczyzn – w krajach „starej unii” aktywność i zatrudnienie tej grupy są praktycznie identyczne jak 25–44-latków, podczas gdy w Polsce występuje różnica rzędu 10 pkt. proc. W przypadku kobiet, powszechne wycofywanie się z rynku pracy w Polsce tuż po 55 roku życia sprawia, że wskaźniki aktywności i zatrudnienia kształtują się na poziomie o połowę niższym niż w krajach UE15. Również w odniesieniu do NMS9 widoczna jest wyraźnie niższa aktywność, a w konsekwencji niższe zatrudnienie kobiet po 55 roku życia. Ponadto, osoby w tej grupie wieku w umiarkowanym, podobnym jak w UE15 i NMS9, stopniu dotknięte są bezrobociem – główną przyczyną braku pracy w tej grupie jest więc bierność. Także osoby przed 25 rokiem życia cechują się uczestnictwem w rynku pracy wyraźnie niższym niż ich rówieśnicy w krajach UE15, choć podobnie jest w pozostałych krajach naszego regionu. Na tle obu grup krajów Polskę wyróżnia jednak nadal wyższa stopa bezrobocia osób młodych – na przestrzeni ostatnich 4-5 lat obniżyła się ona o ponad połowę, jednak nadal sięga 20 proc.

² Czechy, Słowacja, Węgry, Litwa, Łotwa, Estonia, Słowenia, Bułgaria, Rumunia.

Niska aktywność zawodowa ww. grup jest konsekwencją przeciętnie późnego rozpoczynania kariery zawodowej przez Polaków i wczesnego jej kończenia. Od początku lat 90-tych, w wyniku systematycznie rosnącej oczekiwanej długości życia,³ oraz generalnie obniżającego się wieku dezaktywacji, Polacy coraz większy fragment życia spędzają na emeryturze, a coraz mniejszy na rynku pracy, zwłaszcza, że podniósł się także przeciętny wiek rozpoczynania kariery zawodowej.

Wykres I.4. Alokacja czasu w przebiegu życia na dzieciństwo i edukację, aktywność zawodową i emeryturę mężczyzn (górny panel) i kobiet (dolny panel) w Polsce w latach 1992–2008 (w proc.).



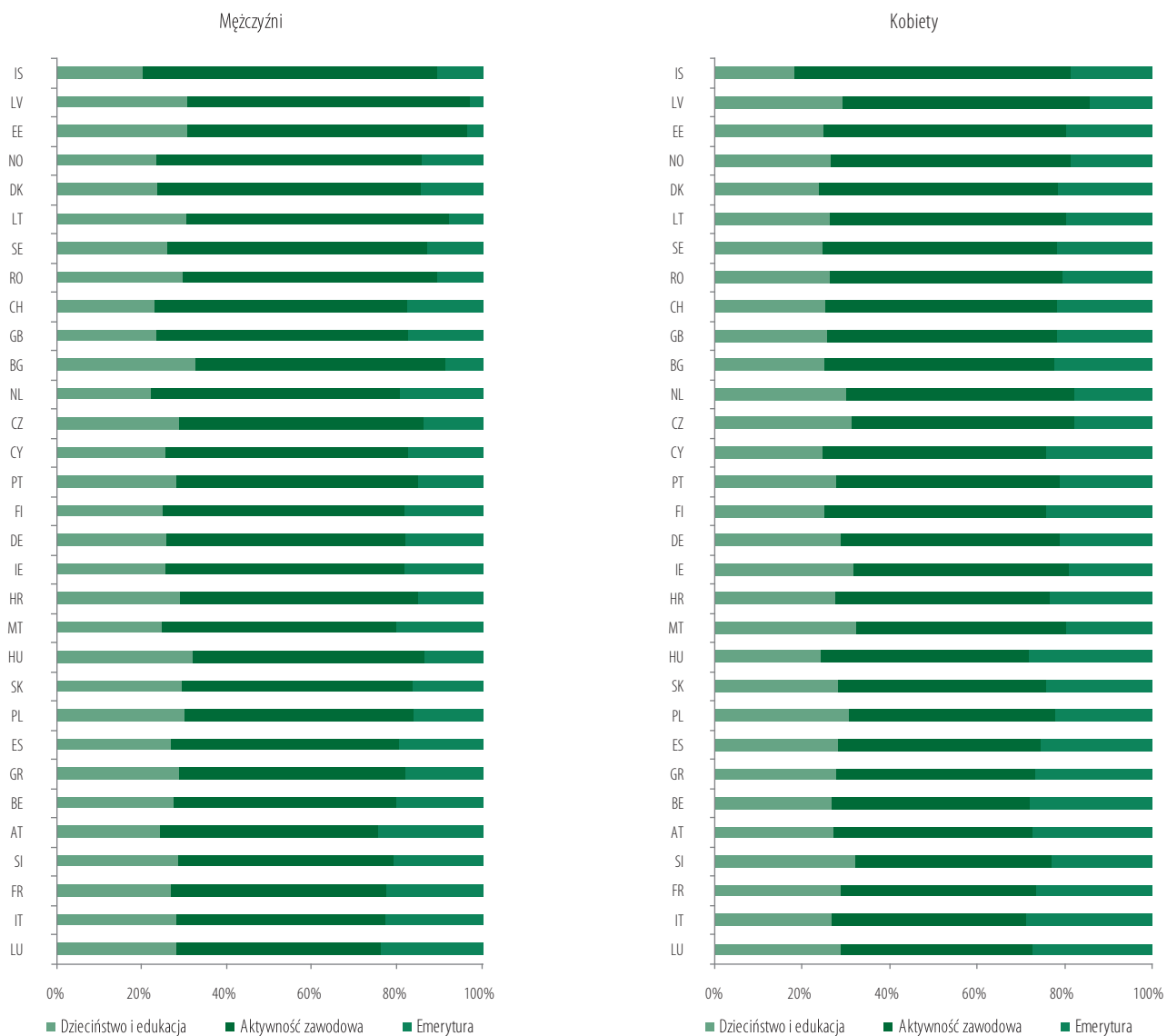
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL i GUS.

W 2008 r., efektywny wiek wejścia na rynek pracy kobiet wyniósł 21,7 lat, nieco mniej niż przeciętnie w UE15 (22,3) i UE27 (22,1), zaś mężczyzn – 21,3 lat, wobec 20,2 w UE15 i 20,4 w UE27. Jednak średni wiek opuszczania rynku pracy – 59,7 lat dla mężczyzn i 58,0 dla kobiet – należał do najniższych w Europie. W 2008 r. reprezentatywna Polka była aktywna zawodowo tylko przez 45 proc. życia, czyli o ok. 10 pkt. proc. krócej niż np. Holenderki, Dunki, Irlandki czy Łotyszki. Co więcej, przeciętnie rzecz biorąc 27,5 proc. życia kobiet w Polsce stanowi emerytura (czy szerzej, okres bierności zawodowej po opuszczeniu rynku pracy), co wyraźnie przewyższa wartości zarówno dla szeregu krajów UE15, jak i naszego regionu (por. Wykres I.5). Proporcje te dla mężczyzn nie wyróżniają się na tle innych krajów europejskich tak mocno jak w przypadku kobiet. Jednak wynika to z relatywnie niskiego oczekiwanego trwania życia, a nie późnego wieku dezaktywacji – przeciętny okres partycypacji w rynku pracy mężczyzn w Polsce, w roku 2008 wynoszący 38,5 roku, jest jednym z najkrótszych w Europie.⁴ Zachowanie obecnego wzorca aktywności sprawi, że w obliczu wzrostu długości trwania życia – zjawiska jednoznacznie pozytywnego i świadczącego o konwergencji warunków i trybu życia Polaków względem najwyżej rozwiniętych krajów świata – już przed 2030 rokiem przeciętny mężczyzna w Polsce będzie przez mniej niż pół życia aktywny zawodowo, a przez ponad 1/5 będzie emerytem. Okres aktywności kobiet obniży się do 40 proc. życia, zaś przebywania na emeryturze sięgnie 30 proc.

³ Od roku 1991, gdy przeciętne trwanie życia osiągnęło najniższy poziom od początku lat 80-tych, do roku 2008 wzrosło ono o 5,15 lat dla mężczyzn i 4,75 dla kobiet.

⁴ Tylko w Polsce, Słowacji, Słowenii, Węgrzech i Luksemburgu był on krótszy niż 40 lat.

Wykres I.5. Alokacja czasu pomiędzy dzieciństwo oraz edukację, aktywność zawodową i emeryturę w cyklu życia reprezentatywnego mężczyzny (lewy panel) i kobiety (prawy panel) w krajach europejskich w 2008 r. (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

2. Starzenie się ludności w Polsce

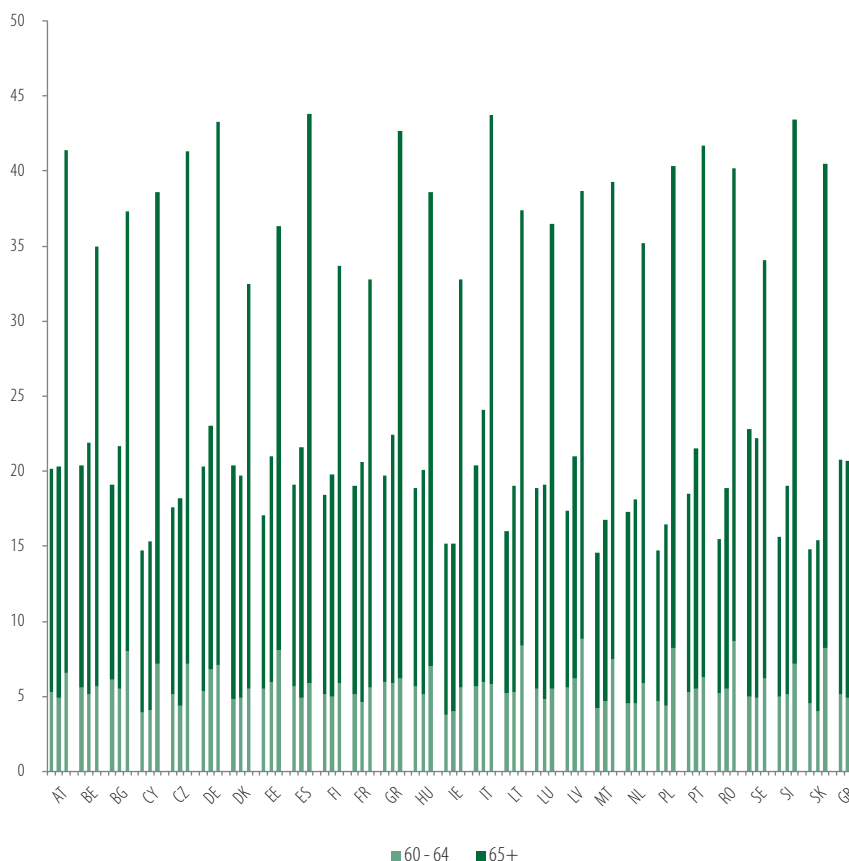
Zmiany proporcji pomiędzy aktywnością a biernością zawodową na poziomie indywidualnym, które nastąpią jeśli obecny wzorzec partycypacji w rynku pracy zostanie utrzymany, będą wzmocnione przez stopniowe starzenie się struktury demograficznej polskiego społeczeństwa, której dominantą będzie rosnący udział w populacji osób w wieku szczególnie niskiej aktywności. Starzenie się ludności stanowi najważniejsze wyzwanie demograficzne stojące przed wszystkimi państwami rozwiniętymi w horyzoncie najbliższych kilku dekad. Obecnie jest on w Polsce znacznie mniej zaawansowany niż w większości krajów europejskich, jednak będzie postępował z większą dynamiką. W pierwszej części niniejszego rozdziału prezentujemy prawdopodobną ewolucję tego procesu w Polsce na tle przemian w innych krajach UE, a następnie prognozę demograficzną i rynku pracy, w której rozważamy potencjalny wpływ, jaki na skutki procesu starzenia się ludności dla rynku pracy i gospodarki Polski wywrzeć mogą zmiany w zakresie aktywności zawodowej nerwalicznych grup wiekowych, skali dzietności oraz migracje zewnętrzne.

2.1. Starzenie się ludności w Polsce na tle tendencji globalnych

O ile obecnie Polska jest na tle Europy względnie młodym społeczeństwem (odsetek osób starszych w populacji oraz mediana wieku są w Polsce niższe niż średnie dla UE), to dynamika starzenia się ludności w naszym kraju w nadchodzących dekadach będzie ponadprzeciętna. Różnice przebiegu procesów demograficznych, decydujących o zmianach struktur wieku ludności w krajach UE15 oraz w Polsce

– zarówno do 1989 r. jak i później – determinują odmienne kształtowanie się struktur zasobów pracy w ostatniej, oraz kilku najbliższych dekadach. Po pierwsze, powojenny wyż urodzeń wystąpił w krajach Europy Środkowo-Wschodniej wcześniej niż w Europie Zachodniej, a jego nasilenie było nieco większe. Po drugie, w późniejszym okresie kraje UE15 doświadczyły spadku płodności, wynikłego ze zmian zachowań dotyczących rodziny, właściwych drugiemu przejściu demograficznemu. Podobne zmiany, ale znacznie przyspieszone, stały się udziałem krajów post-socjalistycznych nieco później – po 1989 roku, w wyniku czego w tym regionie można obserwować wyraźne odbicie powojennego wyżu demograficznego w postaci liczego pokolenia urodzonego w latach 1975–1985 – fenomenu tego nie obserwujemy w Europie Zachodniej. Na odmienne zmiany płodności po obu stronach żelaznej kurtyny nałożyły się zróżnicowane przemiany przeciętnej długości życia. Postęp w ograniczaniu umieralności mężczyzn, który w Europie Zachodniej trwał przez cały okres powojenny, w krajach Europy Środkowo-Wschodniej uległ zahamowaniu w drugiej połowie lat 60-tych. W wypadku kobiet różnica ta była mniej drastyczna, choć spadek umieralności w krajach socjalistycznych był wyraźnie wolniejszy niż na zachodzie.

Wykres I.6. Udział osób powyżej 60. oraz powyżej 65. roku życia w ogólnej liczbie mieszkańców w krajach UE27 w latach 1990, 2000 i 2050 (w proc.).

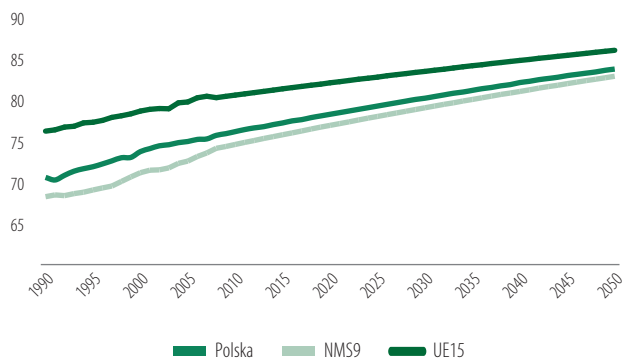


Uwagi: Każdy kraj opisują 3 sąsiadujące słupki, kolejno od lewej: w roku 1990, 2000, 2050.

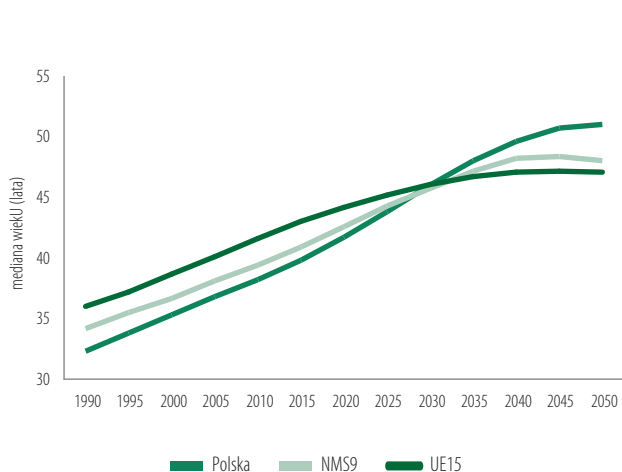
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych i prognozy Eurostat.

Przekształcenia struktur wieku, polegające na zmniejszaniu się udziału osób najmłodszych oraz wzroście udziału osób najstarszych w ogólnej liczbie ludności, są więc obecnie bardziej zaawansowane w krajach EU15 niż w Europie Środkowo-Wschodniej, w tym w Polsce. Jednak w ciągu nadchodzących czterdziestu lat, nasz kraj osiągnie jeden z najwyższych w Europie udziałów osób starszych w populacji. Proces ten rozpoczyna się już po roku 2010, ponieważ w wiek emerytalny i przedemerytalny wkracza rekompensacyjny wyż demograficzny lat 1945–65. W najbliższej dekadzie w poczet osób starszych przyjmowanych będzie ponad 100 tys. osób rocznie.

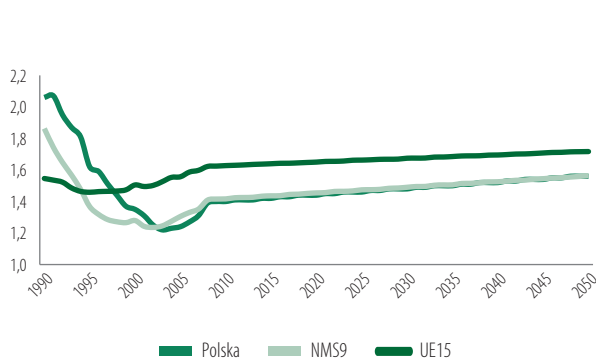
Proces starzenia się ludności jest po pierwsze determinowany rosnącą oczekiwaną długością życia. Od początku lat 90-tych w Polsce nastąpiło znaczne jej podniesienie, głównie dzięki obniżeniu się umieralności noworodków i, w nieco mniejszym zakresie, osób w sile wieku i starszych. Można spodziewać się kontynuacji tego procesu, lecz prawdopodobnie z nieco mniejszą intensywnością niż dotychczas i głównie w efekcie obniżającej się umieralności osób po 50/60 roku życia. Drugą z kluczowych przyczyn starzenia się ludności jest obniżenie się płodności. Prosta zastępowalność pokoleń wymaga współczynnika dzietności ogólnej (TFR – Total Fertility Rate, liczba dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym) w wysokości ok. 2,12. Od ponad 20 lat TFR kształtuje się w Europie poniżej tej wielkości, przy czym dotychczasowe minima – wartości wokół 1,2–1,3 w krajach NMS (w tym w Polsce) oraz 1,5 w UE15 – wystąpiły w latach 2000–2005.

Wykres I.7. Przeciętne trwanie życia w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.

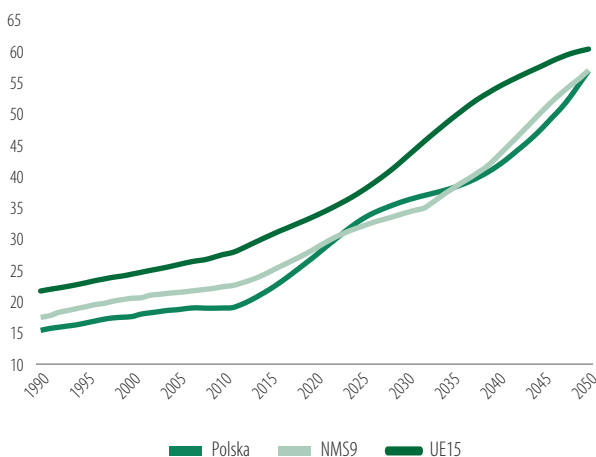
Źródło: opracowanie własne na podst. danych i prognozy Eurostat.

Wykres I.9. Mediana wieku ludności w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.

Źródło: opracowanie własne na podst. danych i prognozy Eurostat.

Wykres I.8. Współczynnik dzietności ogólnej (TFR) w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.

Źródło: opracowanie własne na podst. danych i prognozy Eurostat.

Wykres I.10. Wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w latach 1990–2050 w Polsce, UE15 i NMS 9.

Źródło: opracowanie własne na podst. danych i prognozy Eurostat.

Choć w ostatnim okresie w szeregu krajów Unii Europejskiej tendencje spadkowe we wskaźniku dzietności zostały odwrócone – np. w Polsce TFR z 1,22 w roku 2003 wzrosło do 1,39 w roku 2008 – i generalnie do połowy stulecia oczekuje się kontynuacji tej wzrostowej tendencji, to bez znacznego przełomu we wzorcach płodności nie należy spodziewać się osiągnięcia (w horyzoncie 2060 roku) wielkości zapewniającej zastępowalność pokoleń, ani też ustabilizowania struktury demograficznej. Zwiększać będzie się zatem mediana wieku ludności Polski. O ile w roku 2000 wynosiła ona 35,3 lat, to, zgodnie z prognozami ONZ i Eurostat, w roku 2050 ponad połowa ludności będzie miała 50 lat lub więcej. O wysokiej dynamice procesów starzenia się ludności w Polsce świadczy też, że już w roku 2030 mediana wieku prawdopodobnie przekroczy analogiczne wartości dla NMS9 i UE15. W efekcie, wskaźniki starości demograficznej, czyli odsetek osób starszych (60+ lub 65+) w populacji, oraz obciążenia demograficznego osobami starszymi, czyli liczba osób w tym wieku przypadająca na jedną osobę w wieku produkcyjnym, wyraźnie wzrosną. W UE15 wskaźniki te są wyższe niż w Polsce i NMS9, ale będą rosły wolniej i Polska osiągnie prawdopodobnie wielkości zbliżone do UE15 ok. 2050 roku. Prognozy Eurostat wskazują, że na każde 100 osób w wieku produkcyjnym w Polsce będzie przypadać niemal 60 w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy obecnie – niecałe 20.

Intensywność przemian demograficznych sprawia, że w Europie należy oczekiwać powszechnego spadku wielkości zasobu siły roboczej (por. Tabela I.3). W głównej mierze wynikać on będzie ze zmian struktury demograficznej ludności i wzrostu udziału grup o względnie niższej aktywności zawodowej, czyli osób starszych. Unaocznia to prognoza podaży pracy w krajach europejskich, wraz dekompozycją jej zmian na wkład zmian w (i) liczebności populacji w wieku 15+, (ii) strukturze demograficznej oraz (iii) aktywności zawodowej. Projekcję tę dla Polski i UE27 ogółem ukazuje Wykres I.11. W Aneksie 1 natomiast opisano metodologię prognozy i dekompozycji oraz zawarto wyniki dla poszczególnych krajów w rozbięciu na płeć. Zgodnie z projekcją, w latach 2020, 2030, 2050 liczba osób aktywnych w UE27 będzie odpowiednio o 1,9; 8,0 i 22,5 proc. niższa niż w roku 2010. Negatywny wpływ zmian struktury demograficznej widoczny będzie już w perspektywie roku 2015. Do roku 2020 podaż pracy obniży się z tego tytułu o 5–6 proc. w porównaniu do roku 2010, a każde kolejne 5 lat przyniesie dalszy spadek o ok. 5 proc. wielkości spodziewanej na rok 2010. Przy zachowaniu *status quo* wzorca aktywności zawodowej oraz prognozowanej ewolucji liczebności i struktury populacji w wieku produkcyjnym, największy spadek podaży pracy dotknie Włochy, Niemcy (w przypadku mężczyzn) i środkowoeuropejskie nowe kraje członkowskie UE, w tym Polskę. Jedynie

na Słowacji prognozowany spadek liczby aktywnych zawodowo kobiet będzie silniejszy niż w Polsce, przekraczając tam w 2050 roku 40 proc. W Polsce natomiast już w roku 2020 prognozowana liczba aktywnych kobiet będzie o 6 proc. niższa niż w roku 2010, a w roku 2025 – nawet o 10 proc. niższa.

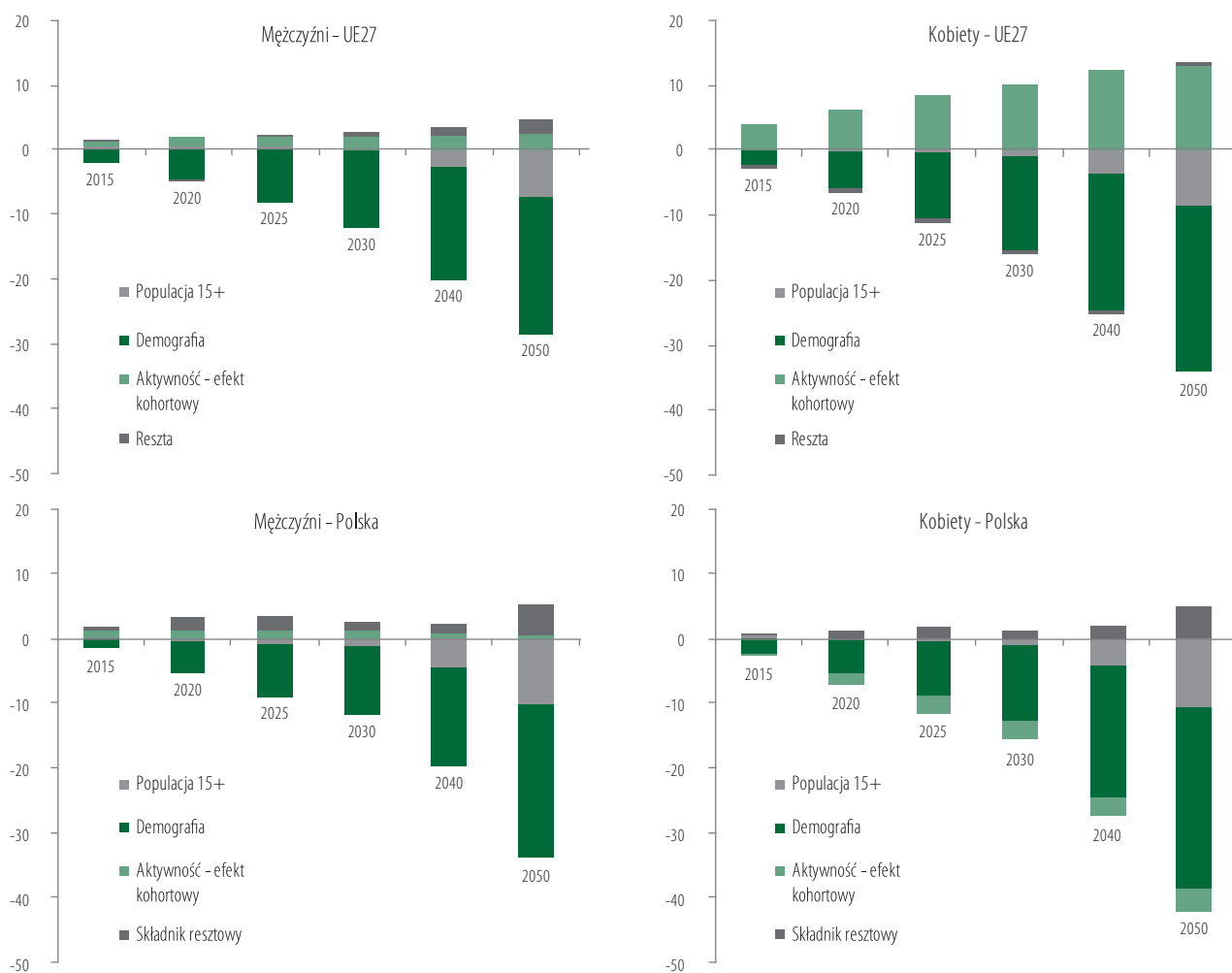
Tabela I.3 Prognozowana zmiana podaży pracy w krajach europejskich w latach 2010–2050.

Skala zmian	Kraj
Wzrost	Irlandia
Spadek między 0 a 9 procent	Norwegia, Francja, Szwecja, Wielka Brytania, Dania, Holandia
Spadek między 10 a 19 procent	Belgia, Cypr, Finlandia, Estonia, Luksemburg, Malta
Spadek między 20 a 29 procent	Łotwa, Austria, Portugalia, Szwajcaria, Hiszpania, Bułgaria
Spadek między 30 a 34 procent	Węgry, Rumunia, Grecja, Niemcy, Polska, Czechy, Słowenia
Spadek ponad 35 procent	Włochy, Litwa, Słowacja

Źródło: obliczenia własne na podst. danych i prognozy demograficznej Eurostat.

Uwagi: Zmiana podaży pracy obliczona na podstawie prognozy prezentowanej w Aneksie 1. Szczegółowe wyniki dla poszczególnych krajów w rozbiciu na płeć zawiera Tabela A.1. w Aneksie 1. Kraje wymienione są w kolejności malejącej prognozowanej zmiany liczby aktywnych zawodowo w okresie 2010–2050 r.

Wykres I.11. Dekompozycja prognozowanych zmian podaży pracy mężczyzn (lewy panel) i kobiet (prawy panel) w Polsce i UE27 w latach 2015–2050 na czynnik związany w wielkością populacji, strukturą demograficzną i przemiany aktywności w kohortach – zmiany względem 2010 r. (w proc.).



Źródło: obliczenia własne na podst. danych i prognozy demograficznej Eurostat.

Uwagi: Zmiana podaży pracy obliczona na podstawie prognozy prezentowanej w Aneksie 1. Szczegółowe wyniki dla poszczególnych krajów w rozbiciu na płeć zawiera Tabela A.1. w Aneksie 1.

Dominujące w całej Europie trendy demograficzne z największą siłą dotkną kraje Europy południowej, a następnie naszego regionu, w najmniejszym zaś – kraje anglosaskie i skandynawskie. Wiąże się to z różnicami w przebiegu płodności w latach 1980–2010 oraz ich spodziewanym kształtowaniem się w przyszłości. Pierwsza grupa krajów cechuje się szczególnie niską dzietnością, do drugiej zaś należą państwa o relatywnie wysokiej liczbie urodzeń przypadających na jedną kobietę. W szeregu krajów europejskich, w tym w Polsce, negatywny wpływ zmian struktury demograficznej będzie przez pewien czas równoważony przez wzrost populacji ogółem. W takich państwach jak Francja, Norwegia, Wielka Brytania i przede wszystkim Irlandia (jedyne kraje o prognozowanym wzroście podaży pracy), wpływ rosnącej populacji na podaż pracy pozostaje pozytywny w pełnej perspektywie projekcji. W Polsce natomiast już ok. 2020–2025 r. efekt ten zaniknie, a spadek podaży pracy nabierze intensywności, sięgając na przestrzeni lat 2010–2030 9 proc. dla mężczyzn i 4 proc. dla kobiet, zaś w okresie 2010–2050 odpowiednio 26 i 21 proc. W UE27 ogółem, negatywna kontrybucja ze strony malejącej liczebności populacji w wieku 15+ rysuje się od roku 2030.

Na przestrzeni całego okresu, spadek podaży pracy w UE27 ograniczany będzie przez wzrost aktywności zawodowej kolejnych kohort. Reformy podjęte głównie w krajach UE15, przyczyniły się do wzrostu podaży pracy od połowy lat 1990., w tym kobiet (Jaumotte, 2003) i kolejnych kohort wchodzących na rynek pracy (OECD, 2006). Dlatego obecne pokolenia trzydziesto-, czterdziestolatków prawdopodobnie wykazywać będą w wieku 50+/60+ wyższą aktywność niż cechująca te grupy wieku obecnie. Prognozowany wpływ tego faktu, choć pozytywny, jest jednak o rząd wielkości mniejszy niż negatywna kontrybucja efektu demograficznego. Jest on też bardzo zróżnicowany w przekroju UE. Generalnie jest on znacznie większy wśród kobiet, zwłaszcza w Belgii, Irlandii, Holandii i Hiszpanii. Z drugiej strony, w takich krajach jak Polska, Czechy, Litwa, Rumunia i Słowacja jest on ujemny, gdyż kolejne kohorty kobiet wykazywały w ostatnich latach niższą aktywność w przebiegu życia niż pokolenia o kilka lat starsze. Znaczenie tego czynnika dla ewolucji podaży pracy mężczyzn jest dużo mniejsze, choć w Bułgarii, Estonii, Łotwie i Szwecji niweluje on ok. połowę spadku zasobu siły roboczej w wyniku efektu demograficznego. Powyższa analiza, przedłużając trendy, abstrahuje jednak od skutków reform wdrażanych w ostatnim czasie, które nie przejawiają się jeszcze w statystykach stanowiących podstawę projekcji, a także tych które mogą zostać wdrożone w przyszłości o ile w obliczu nasilającego procesu starzenia się ludności dojdzie do znaczącej rewizji prowadzonej do tej pory polityki publicznej. Z tego względu, kolejny rozdział prezentuje wariantową prognozę dla Polski, przygotowaną za pomocą skonstruowanego w tym celu narzędzia symulacyjnego SYMDEM 2.0 (por. IBS, 2010a). Za jego pomocą szacowany jest wpływ szeregu już podjętych, lub możliwych do podjęcia w przyszłości reform na liczbę ludności, aktywność zawodową i zatrudnienie w Polsce.

2.2. Starzenie się ludności a rynek pracy w Polsce w świetle symulacji modelu SYMDEM 2.0

2.2.1. Demograficzny kontekst polskiego rynku pracy w latach 2010–2060

W niniejszym podrozdziale prezentujemy prognozę demograficzną i rynku pracy w Polsce w horyzoncie do 2060 r., przygotowaną przy pomocy modelu SYMDEM 2.0 (IBS, 2010a). Szczegółowy opis modelu i metodologii zawierają Ramki I.1 i I.2. Model składa się z modułu demograficznego oraz modułu rynku pracy. Ten pierwszy służy oszacowaniu wpływu zmian zachodzących w zakresie dzietności, umieralności, salda netto migracji międzynarodowych na strukturę demograficzną ludności Polski. Następnie, na tak uzyskane scenariusze demograficzne nakładany jest moduł rynku pracy, służący projekcji ewolucji podaży pracy oraz zatrudnienia. Model SYMDEM 2.0 umożliwi rozważenie zarówno skutków utrzymania w przyszłości dotychczasowego modelu partycypacji w rynku pracy, oszacowaniu prawdopodobnego wpływu już wprowadzonych w Polsce reform, oraz analizie potencjalnych implikacji reform instytucjonalnych, które mogą przyczynić się do podniesienia aktywności zawodowej i zatrudnienia poszczególnych grup demograficznych. W szczególności, tych, które obecnie stanowią o generalnie niskiej podaży pracy i zatrudnieniu w Polsce – osób starszych, osób młodych i kobiet. Analiza poszczególnych wariantów, oraz interakcji między nimi, pozwoli na wskazanie obszarów priorytetowych, oraz optymalnego *policy-mix* w odpowiedzi na proces starzenia się ludności w Polsce. Scenariusze opisano w Ramce I.3.

Warianty uwzględnione w module demograficznym zakładają:

- rosnące, lecz w różnym tempie, trwanie życia;
- rosnącą, lecz do różnych poziomów docelowych, dzietność ogólną;
- przesuwanie się przeciętnego wieku kobiet rodzących dzieci do poziomu 30 lat w roku 2030, czego należy oczekiwać na podstawie doświadczeń zachodnioeuropejskich;
- rosnące (początkowo ujemne) saldo migracji netto, zgodnie z którym Polska staje się krajem dodatniego napływu osób między rokiem 2015 a 2025.

Punktem wyjścia dla prognozy rynku pracy jest ewolucja wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia 5-letnich grup wieku wg płci, zbudowana zgodnie z metodologią opisaną w Ramce 1 na potrzeby prezentowanej w Tabeli I.3 projekcji dla krajów europejskich. Scenariusz ten (oznaczony jako S1, por. Ramka I.3), pokazuje hipotetyczną ewolucję polskiego rynku pracy przy zachowaniu modelu aktywności charakterystycznego dla lat 2003–2008. Nie bierze on pod uwagę zmian w otoczeniu instytucjonalnym, które zostały wprowadzone, lecz ich skutki dla rynku pracy nie są jeszcze w pełni widoczne. W szczególności – reformy emerytalnej, wygaśnięcia uprawnień do wcześniejszych emerytur i, ekonomicznie im równoważnych, świadczeń i zasiłków przedemerytalnych, oraz wprowa-

dzenia emerytur pomostowych. Oszacowanie wpływu tego katalogu reform na aktywność i zatrudnienie osób starszych oraz ludności w wieku produkcyjnym jest przedmiotem scenariusza S2, który następnie jest punktem odniesienia dla wszystkich pozostałych scenariuszy. Pozwala to na porównanie poszczególnych alternatyw względem najbardziej prawdopodobnej, choć niepewnej, ewolucji wskaźników aktywności i zatrudnienia przy zachowaniu instytucjonalnego status quo.

Ramka I.1. SYMDEM 2.0 – założenia prognozy demograficznej.

SYMDEM 2.0. (por. IBS, 2010a) jest modelem łączącym projekcje demograficzne ze scenariuszowym modelowaniem rynku pracy oraz gospodarki w skali makroekonomicznej. Składa się z trzech modułów: (i) demograficznego, służącego do prognozowania liczby ludności w oparciu o założenia dotyczące kształtowania się współczynników płodności i umieralności wg jednorocznych grup wieku i płci oraz salda netto migracji zewnętrznych; (ii) rynku pracy, służącego do szacowania wpływu zmian instytucjonalnych na aktywność zawodową i zatrudnienie wybranych podgrup zgodnie z metodologią zaproponowaną przez Burniaux et al. (2004); (iii) makroekonomicznego, wykorzystującego model równowagi ogólnej, zgodnie z metodologią zaproponowaną przez IBS (2010b), do szacunków makroekonomicznych skutków procesów opisywanych przez dwa ww. wymienione moduły. Metodologia modułu makroekonomicznego opisana jest szczegółowo w Ramce I.4.

Prognoza populacji Polski obejmuje lata 2009–2060. Jej przedmiotem są liczebności jednorocznych grup wieku (0,1,2,...,99) oraz 100+ wg płci. W roku bazowym prognozy, czyli 2008, wg danych GUS Polska liczyła 38 136 tysięcy mieszkańców (osób zameldowanych na stałe). Wobec skali migracji międzynarodowych w ostatnich latach, wskazane jest skorygowanie tej wielkości o osoby przebywające za granicą powyżej 12 miesięcy (Kupiszewski et al., 2003). Wobec trudności z wiarygodnym oszacowaniem zasobu (e)migrantów, dokonano korekty o wielkość (ujemną) salda migracji netto w roku 2008 (dane GUS).

Założenia dotyczące współczynników płodności i umieralności oparto na pracy Matysiak, Nowok (2007). Współczynniki te zostały przeskalowane tak, by założenia auterek na rok 2008 odpowiadały empirycznym wartościom współczynników dla okresu bazowego w naszej prognozie. Na lata 2009–2050 przyjęto analogiczną ewolucję poszczególnych współczynników dla jednorocznych grup wieku, jak zakładane przez Matysiak, Nowok (2007), a na lata 2051–2060 dokonano ich ekstrapolacji. Medianowe scenariusze tej stochastycznej prognozy są bazą dla wyjściowych scenariuszy w naszej prognozie. Przyjęto więc, że TFR wzrosło z 1,39 w roku 2008 (obserwacja empiryczna) do 1,51 w roku 2030, a następnie pozostanie na tym poziomie do roku 2060. Najnowsza prognoza GUS (2008) dotyczy lat 2008–2035 i zakłada wzrost TFR do poziomu 1,45 w roku 2035. Poprzednia prognoza GUS, na lata 2002–2050, zakładała spadek dzietności ogólnej do roku 2010, co już po kilku latach okazało się błędne. Prognoza Eurostatu na lata 2005–2050 przyjęła spadek TFR do 1,18 w roku 2009, a następnie wzrost do 1,64 w roku 2034, a nowsza prognoza na lata 2008–2060 – wzrost z poziomu 1,27 w 2008 do 1,49 w roku 2060. Ponieważ wzorce płodności pozostają pod wpływem szerokiego katalogu czynników ekonomicznych, kulturowych i światopoglądowych, a prognozy obarczone są dużymi błędami *ex post* i często weryfikowane, przyjęcie stałej wielkości TFR po roku 2030 jest *ex ante* założeniem bezpiecznym. Za Matysiak, Nowok (2007) przyjmujemy też, że przeciętny wiek kobiet rodzących dzieci stopniowo podniesie się do 30 lat w 2030 r. Można sądzić, że obserwowany już wzrost TFR związany jest z realizowaniem odłożonych w czasie decyzji prokreacyjnych. Wzrost TFR oraz przesunięcie rozkładu urodzeń oparte są na obserwacjach historycznych dla Hiszpanii i Włoch, krajów podobnych do Polski pod kątem tradycji katolickich, modelu rodziny, aktywności kobiet na rynku pracy i głębokości spadku TFR poprzedzającego odbicie (Matysiak, Nowok, 2007).

W przypadku wskaźników umieralności zakłada się, że względnie mocniej obniżą się wśród osób starszych, zwłaszcza wśród mężczyzn. Różnica między przeciętnym trwaniem życia kobiet i mężczyzn w Polsce była w roku 2008 o 2,5 roku większa niż przeciętnie w UE. Scenariusz bazowy zakłada wzrost przeciętnego trwania życia mężczyzn z 70,5 lat w roku 2008 do 74,7 lat w 2030 i 78,4 lat w 2050, zaś dla kobiet – z 80,3 do odpowiednio 83,9 i 86,7. Prognoza GUS na lata 2008–2035 także postuluje zmniejszenie luki między przeciętnym trwaniem życia mężczyzn i kobiet, które w roku 2030 wynoszą w niej odpowiednio 75,8 i 82,2 lat. Cechy takiej nie ma prognoza Eurostatu na lata 2007–2060, w której przeciętne trwanie życia kobiet osiąga 83,7 lat w roku 2030 i 86,7 lat w roku 2050, zaś mężczyzn odpowiednio 76,6 i 80,7 lat.

Scenariusze alternatywne powstały poprzez addytywne modyfikacje wartości współczynników płodności/umieralności, tak by w ostatnim roku prognozy TFR/przeciętne trwanie życia o X proc. różniły się od bazowych, a różnica między bazowym a zmodyfikowanym scenariuszem prawdopodobieństw narodzin/zgonu wg jednorocznych grup wieku rosła liniowo.

W związku z brakiem danych niezbędnych do precyzyjnego oszacowania salda migracji netto, w modelu założono wedle najlepszej wiedzy, iż wartość ta w roku 2009 wyniesie – 25 000 osób. W kolejnych latach prognozy założono malejący odpływ ludności, opisany funkcją liniową lub kwadratową. Zakłada się rozkład populacji migrantów o następujących cechach: najwyższe saldo migracji występuje w grupach wieku 29, 30 lat, a 2/3 migrantów stanowią mężczyźni. Dotyczy to zarówno ujemnego, jak i dodatniego salda migracji do/z Polski. W zależności od przyjętego scenariusza migracje netto zerują się w, a następnie stają dodatnie po roku 2020, 2015 lub 2025. Tendencja ta wynikać będzie głównie z rosnącej atrakcyjności kraju dla obywateli innych państw oraz nasilających się migracji powrotnych Polaków. Przyjęte scenariusze zewnętrznych migracji ludności są ostrożne. Prognozowanie strumienia migracyjnych w horyzoncie kilkunastu lat charakteryzuje się znaczną (i szybko rosnącą wraz z wydłużaniem horyzontu prognozy) wariancją oszacowań (por. Bijak, Wiśniowski, 2009). Przyjęte scenariusze nie przewyższają medianowych projekcji modeli Bijaka, Wiśniowskiego (2009). W porównaniu do założeń salda migracji netto prognozy demograficznej Eurostat na 2008–2060, przyjęte scenariusze wykazują nieco wyższe co do modułu początkowe ujemne saldo migracji netto, oraz nieco niższe dodatnie saldo docelowe.

Ramka I.2. SYMDEM 2.0 – narzędzie prognozy demograficznej i rynku pracy.

Prognoza rynku pracy w modelu SYMDEM 2.0 opiera się o prognozę demograficzną, której założenia i konstrukcję przedstawia Ramka I.1, oraz o moduł rynku pracy. Ten wykorzystuje metodologię zaproponowaną przez Burniaux et al. (2004). Przedmiotem projekcji są prawdopodobieństwa wejścia do zasobu aktywnych zawodowo przez osobę bierną, oraz wyjścia z niego przez osobę aktywną zawodowo, wg 5-letnich grup wieku w rozbięciu na płeć. Na podstawie symulacji ewolucji tych prawdopodobieństw obliczane są wskaźniki aktywności 5-letnich grup wieku wg płci, a następnie wskaźniki zatrudnienia, przy założeniu ryzyka bezrobocia w poszczególnych grupach.

Pierwszym krokiem jest oszacowanie skutków reformy emerytalnej i zniesienia emerytur wcześniejszych na ryzyko dezaktywizacji. Burniaux et al. (2004) wskazują, że w „tradycyjnym” systemie emerytalnym, zwłaszcza w sytuacji dostępności wcześniejszych emerytur, praca w wieku przedemerytalnym obciążona jest „nieformalnym podatkiem” (*implicit tax*). Wynika on z tego, że odprowadzane składki nie przekładają się adekwatny wzrost oczekiwanego strumienia świadczeń, a jest tym większy, im bardziej dostępne są wcześniejsze emerytury lub inne transfery dostępne do osiągnięcia wieku emerytalnego. Oszacowanie tego obciążenia osób starszych zaczerpnięto z pracy Ruzik (2004). Natomiast w nowym, aktuarialnie sprawiedliwym, systemie emerytalnym, obciążenia te są bliskie zeru. Następnie, zgodnie z metodą Burniaux et al. (2004), efekt reformy emerytalnej oszacowano jako iloczyn zmiany „*implicit tax*” w wyniku reformy oraz elastyczności prawdopodobieństw dezaktywizacji względem tej zmiennej, oszacowanych dla krajów OECD przez Duvala (2003). Wykorzystujemy średnią z wysokiej i niskiej elastyczności stosowanych przez Burniaux et al. (2004). Analogicznie, opierając się na metodologii Burniaux et al. (2004) i elastycznościach z pracy Duval (2003), postępujemy szacując wpływ podniesienia wieku emerytalnego na aktywność zawodową osób starszych.

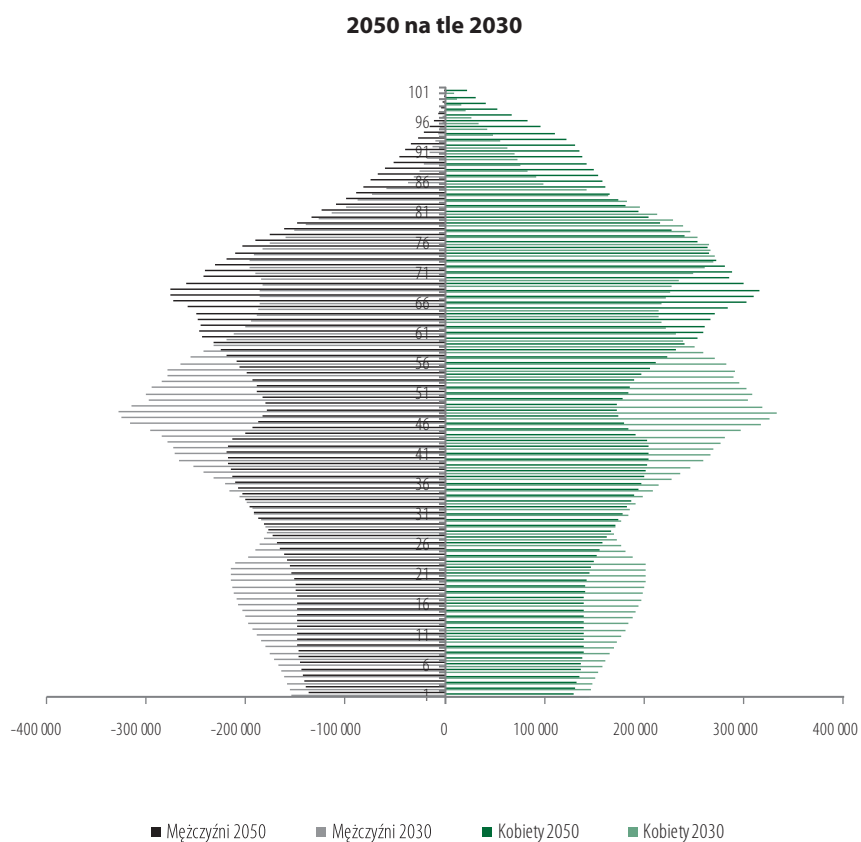
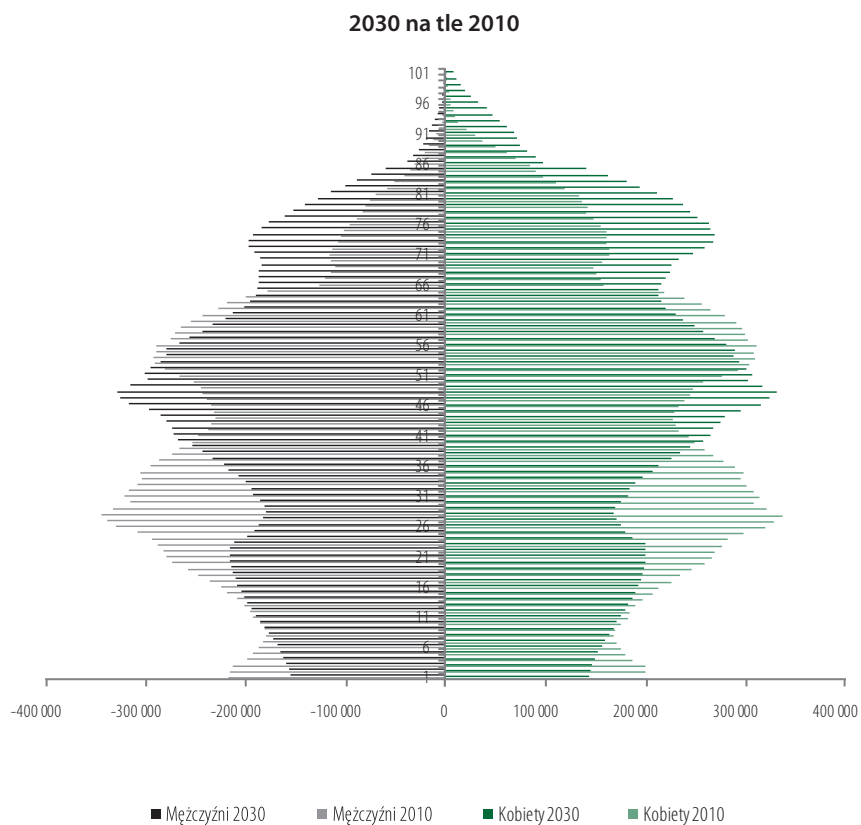
W przypadku wariantów reform wpływających na aktywność osób młodych i w *prime-age*, postulowane rozkłady prawdopodobieństw wejścia na rynek pracy i wyjścia z niego uzyskujemy na podstawie analizy doświadczeń krajów, które wprowadziły analogiczne, jak proponowane w symulacjach reformy. Następnie, obliczane wskaźniki aktywności i zatrudnienia, będące wynikiem danego scenariusza. Wskazany jest zakładany rok ich realizacji (z reguły 2020 lub 2030). Wskaźniki między rokiem 2008 a tym rokiem uzyskiwane są poprzez interpolację wielomianami Hermite’a, natomiast po nim utrzymane są na stałym poziomie do ostatniego rok prognozy – 2060. W ostatnim kroku, prognoza liczby aktywnych i pracujących w latach 2008-2060 uzyskana jest jako iloczyn prognozy liczebności 5-letnich grup wieku wg płci, obliczonych w module demograficznym, oraz prognozy odpowiednich wskaźników.

Rysunek I.1. Schemat blokowy modelu SYMDEM 2.0.



Źródło: IBS (2010a).

Wykres I.12. Struktura demograficzna ludności Polski w roku 2010, 2030 i 2050 (scenariusze S1-S9).



Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. IBS (2010a).

Wykres I.12 unaocznia przemiany struktury demograficznej ludności Polski w okresie 2010-2050 wg bazowego scenariusza kształtowania się współczynników umieralności i płodności. Opis scenariuszy znajduje się w Ramce I.3. Proces starzenia jest wyraźny – w roku 2030 wszystkie jednoroczne grupy wieku do 37 roku życia włącznie będą mniej liczne niż obecnie (największe różnice wystąpią w grupie wieku 25–30 lat), zaś wszystkie grupy w wieku powyżej 65 lat – bardziej liczne. Kolejne dwie dekady przynoszą intensyfikację tego procesu, związaną z malejącą liczebnością populacji ogółem (w scenariuszach S1-S9 jest ona w roku 2050 o ponad 3,5 mln osób niższa niż w roku 2010, a w 2060 o kolejne 1,6 mln), obniżającym się odsetkiem osób w wieku do 25 lat (z 0,31 w roku 2010 przez 0,26 w 2030, po 0,22 w 2050 i 0,20 w 2060) i rosnącym niemal trzykrotnie do 2050r. współczynnikiem obciążenia demograficznego.

Tabela I.4. Prognoza demograficzna dla Polski na okres 2008–2060 (scenariusze S1-S9).

	Populacja (w tys.)	Przeciętne trwanie życia		TFR	Współczynnik wsparcia	Współczynnik obciążenia demograficznego
		Kobiety	Mężczyźni			
2010	38 164	80,7	70,9	1,40	0,40	0,19
2015	38 262	81,7	72,1	1,43	0,45	0,23
2020	38 205	82,5	73,1	1,46	0,53	0,29
2025	37 930	83,3	74,0	1,48	0,58	0,34
2030	37 458	83,9	74,7	1,51	0,58	0,36
2040	36 104	85,4	76,6	1,51	0,61	0,42
2050	34 386	86,7	78,4	1,51	0,77	0,55
2060	32 750	88,0	80,3	1,51	0,95	0,71

Źródło: obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. IBS (2010a).

Spadkowi populacji może przeciwdziałać przede wszystkim podniesienie dzietności. Powinno ono jednak być znaczące. Wzrost w umiarkowanej skali, np. poprzez osiągnięcie TFR rzędu 1,5 nie w roku 2030, lecz w 2020, a 1,6 w 2030, praktycznie nie modyfikuje sytuacji – liczebność populacji wyższa jest o 275 tys. osób w roku 2030 i o 750 tys. w roku 2050.⁵ Scenariusz optymistyczny (S10, S13, S16) – zakładający osiągnięcie do 2020 roku dzietności ogólnej 1,7 oraz 1,8 w roku 2030⁶ – implikuje, że do 2030 roku wielkość populacji Polski przewyższałaby tę z roku 2010. Nie wystarczy to jednak do uniknięcia kurczenia się populacji w późniejszym okresie. Z drugiej strony, przy umiarkowanie pesymistycznym wariacie dzietności, w którym TFR nie przekracza 1,4 (S12), liczebność populacji już w 2025 roku byłaby o ok. 600 tys. osób niższa niż w 2010 r., w przeciągu kolejnych 5 lat różnica ta podwoiłaby się, a w roku 2050 sięgnęłaby 5 mln (por. Tabela I.5). Przy tym, nawet w optymistycznym wariacie płodności, zmiana struktury demograficznej, w tym obciążenie populacji w wieku produkcyjnym osobami w wieku powyżej 65 lat, przebiega w horyzoncie do 2050 r. niemal identycznie jak w scenariuszu wyjściowym. Jeśli postęp w wydłużaniu życia Polaków byłby nieco większy niż przyjęto i przeciętne trwanie życia kobiet w Polsce zbiegnie w roku 2050 do (zakładanej przez Eurostat) średniej dla UE, to populacja będzie wówczas o niemal 600 tys. osób bardziej liczna niż w scenariuszu bazowym. Dla procesu starzenia skutki byłyby analogiczne jak niskiej dzietności.⁷

⁵ Wariant ten nie jest uwzględniany w dalszej analizie. Szczegółowe wyniki nie są więc prezentowane.

⁶ W 2008 roku (najnowsze dane) TFR powyżej 1,8 wykazywało tylko sześć krajów europejskich.

⁷ W prognozie rynku pracy ten wariant demograficzny oznacza niemal identyczne wyniki jak scenariusz status quo (S2), gdyż wskaźniki aktywności i zatrudnienia w tych grupach wieku, których liczebność jest w tym wariacie wyższa, czyli osób po 65/70 roku, są bliskie zeru. Dlatego wariant ten nie jest analizowany dalej.

Tabela I.5. Prognoza ludności Polski w okresie 2008–2060 – scenariusze alternatywne.

	Populacja (w tys.)	Przeciętne trwanie życia		TFR	Współczynnik wsparcia	Współczynnik obciążenia demograficznego
		Kobiety	Mężczyźni			
Scenariusz wysokiej dzietności – TFR = 1,8 od 2030 r. (S10, S13, S16)						
2010	38 181	80,7	70,9	1,43	0,40	0,19
2015	38 403	81,7	72,1	1,52	0,46	0,23
2020	38 535	82,5	73,1	1,61	0,54	0,29
2025	38 471	83,3	74,0	1,71	0,60	0,34
2030	38 249	83,9	74,7	1,81	0,61	0,36
2040	37 477	85,4	76,6	1,81	0,64	0,41
2050	36 500	86,7	78,4	1,81	0,79	0,52
2060	35 550	88,0	80,3	1,81	0,95	0,65
Scenariusz zastępowalności pokoleń – TFR = 2,1 od 2030 r. (S11)						
2010	38 192	80,7	70,9	1,45	0,40	0,19
2015	38 506	81,7	72,1	1,61	0,46	0,23
2020	38 811	82,5	73,1	1,77	0,55	0,29
2025	38 978	83,3	74,0	1,94	0,62	0,34
2030	39 037	83,9	74,7	2,11	0,63	0,36
2040	38 905	85,4	76,6	2,11	0,67	0,40
2050	38 788	86,7	78,4	2,11	0,80	0,50
2060	38 672	88,0	80,3	2,11	0,95	0,61
Scenariusz niskiej dzietności – TFR = 1,4 od 2030 r. (S12)						
2010	38 120	80,7	70,9	1,32	0,40	0,19
2015	38 126	81,7	72,1	1,34	0,45	0,23
2020	37 972	82,5	73,1	1,37	0,52	0,29
2025	37 573	83,3	74,0	1,39	0,56	0,34
2030	36 977	83,9	74,7	1,42	0,57	0,37
2040	35 352	85,4	76,6	1,42	0,61	0,42
2050	33 294	86,7	78,4	1,42	0,77	0,57
2060	31 356	88,0	80,3	1,42	0,95	0,73
Scenariusz wyższego trwania życia – konwergencja trwania życia kobiet w 2050 do średniej w UE						
2010	38 171	80,7	71,0	1,40	0,40	0,19
2015	38 319	81,8	72,3	1,43	0,45	0,23
2020	38 317	82,8	73,5	1,46	0,53	0,29
2025	38 073	83,6	74,6	1,48	0,58	0,35
2030	37 635	84,4	75,6	1,51	0,59	0,37
2040	36 393	86,0	77,9	1,51	0,62	0,43
2050	34 783	87,3	80,0	1,51	0,79	0,57
2060	33 245	88,7	82,3	1,51	0,98	0,74

Źródło: obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. IBS (2010a).

2.2.2. Rola aktywizacji osób starszych dla przeciwdziałania skutkom starzenia się ludności w Polsce

Zarysowane zmiany struktury ludności będą miały ważne konsekwencje dla liczby pracujących, oraz dla proporcji między biernymi a aktywnymi zawodowo. Jednak ONZ (2004) sugeruje, że już współczynnik dzietności ogólnej powyżej 1,6 może wystarczyć dla uniknięcia strukturalnych problemów wynikających z kurczenia się populacji, pod warunkiem odpowiedniej polityki (i)migracyjnej i rosnącej aktywności zawodowej. Ramka I.3 prezentuje 17 scenariuszy zmian instytucjonalnych i ludnościowych, wśród których poszukujemy tych, które możliwie najlepiej realizują powyższy postulat ONZ.

Ramka I.3. Scenariusze demograficzno-systemowe symulowane w modelu SYMDEM 2.0.

Rozpatrujemy siedemnaście wyodrębnionych scenariuszy, różniących się między sobą założeniami o kształcie polityki publicznej prowadzonej w obszarze rynku pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki rodzinnej oraz salda migracji w kolejnych latach objętych prognozą. Biorąc pod uwagę ustalenia zarówno rozdziału 1 niniejszej części raportu, jak i wyniki analiz części II i III, wyróżniono następujące scenariusze:

1. S1 – model aktywności wykształcony w warunkach starego systemu emerytalnego i dostępności emerytur wcześniejszych;
2. S2 – reforma emerytalna i zniesienie emerytur wcześniejszych (status quo);
3. S3 – S2 plus podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2011–2020;
4. S4 – S2 plus podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2021–2030;
5. S5 – S2 plus aktywizacja kobiet w wieku 25–44;
6. S6 – S5 plus aktywizacja mężczyzn w wieku 25–54;
7. S7 – S6 plus podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2011–2020;
8. S8 – S2 plus aktywizacja osób w wieku 15–24;
9. S9 – S8 plus aktywizacja kobiet i mężczyzn w *prime-age* oraz podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2011–2020;
10. S10 – S2 plus wysoka dzietność (TFR=1,8 w 2030 r.);
11. S11 – S2 plus dzietność gwarantująca zastępowalność pokoleń (TFR=2,1 w 2030 r.);
12. S12 – S2 plus niska dzietność (TFR=1,4 w 2030 r.);
13. S13 – S9 plus wysoka dzietność;
14. S14 – S2 plus migracja netto do Polski od 2015 r.;
15. S15 – S2 plus migracja netto do Polski od 2025 r.;
16. S16 – S13 plus migracja netto do Polski od 2015 r.;
17. S17 – S9 plus TFR=2,1 w 2030 r. i migracja netto do Polski od 2015 r.

Scenariusze symulowane są odrębnie za pomocą modelu SYMDEM 2.0 (IBS, 2010a) i analizowane przez pryzmat prognozowanych wskaźników aktywności, zatrudnienia i liczby pracujących w wieku 15+ w latach 2010–2060.

Zestawienie w Tabeli I.3 projekcji dla krajów UE wskazuje, że przy utrzymaniu wzorca aktywności zawodowej charakterystycznego dla ostatnich dwóch dekad, Polskę czekałby jeden z największych spadków podaży pracy w UE. Potwierdza to Tabela I.6, ukazująca hipotetyczny scenariusz S1 – wycofania reformy emerytalnej i powrotu do ww. modelu. Ponieważ w latach 2015–2025 liczne kohorty osób urodzonych w wyżu z początku lat 1980-tych znajdować się będą w wieku najwyższej aktywności zawodowej, nawet w tym scenariuszu nastąpiłby nieznaczny wzrost wskaźników aktywności i zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat. Jednak efekty demograficzne sprawiają, że wskaźniki w grupie 15+ obniżyłyby się już od 2010 roku. W roku 2015 spodziewane zatrudnienie byłoby niższe o ponad 100 tys. osób niż w roku 2010, do roku 2025 liczba pracujących Polaków spadłaby o kolejny milion, a w 2050r. – o ponad 4mln osób. W rezultacie, wycofanie reformy emerytalnej i przywrócenie wcześniejszych emerytur sprawiłoby, już od 2025 roku ponad połowa osób powyżej 15 roku życia w Polsce byłaby bierna zawodowo.

Tabela I.6. Zmiany liczby pracujących w Polsce w latach 2015–2060 względem 2010 w scenariuszu wycofania reformy emerytalnej i przywrócenia wcześniejszych emerytur (S1) i w scenariuszu status quo (S2) (w tys.).

	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2060
S1	-119,0	-438,5	-1016,1	-1606,4	-2932,3	-4377,7	-5664,2
S2	355,4	399,3	-207,7	-696,2	-1891,7	-3615,1	-5113,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

Reforma emerytalna z roku 1998, wraz z wygaśnięciem w roku 2008 możliwości nabywania w systemie powszechnym uprawnień emerytalnych przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego oraz wprowadzeniem systemu emerytur pomostowych, zmodyfikowały warunki instytucjonalne, w których podejmowane są decyzje o podaży pracy. Skutki tych zmian nie są jeszcze widoczne w poziomach aktywności i zatrudnienia, lecz można oczekiwać ich zmaterializowania się w najbliższej dekadzie.⁸ Prognozowany z tego tytułu wzrost aktywności osób po 50 roku życia (scenariusz S2), zrównoważy w horyzoncie do 2020 r. obniżający podaż pracy efekt demograficzny. W kolejnych dekadach zrekompensuje ok. 30–50 proc. demograficznego „kurczenia się” podaży pracy i zatrudnienia. W efekcie, można spodziewać się osiągnięcia wskaźnika aktywności zawodowej w grupie 15–64 lat rzędu 70 proc. ok. roku 2020 i kształtowania się go na tym poziomie przez kolejne 10 lat. W porównaniu do scenariusza S1, moment spadku wskaźnika aktywności osób w wieku 15+ poniżej 50 proc. zostanie przesunięty o dwie dekady.

W scenariuszu S2 nieco silniej rosną wskaźniki aktywności i zatrudnienia kobiet niż mężczyzn, jednak nie na tyle, by w grupie 15–64 lat osiągnąć w roku 2020 odpowiednio 65 i 60 proc., wielkości przeciętne dla UE15 w roku 2008. Spodziewać się należy zredukowania luki pomiędzy efektywnym wiekiem opuszczania rynku pracy a ustawowym wiekiem emerytalnym – z ok. 7 lat w 2008 r. do 6–12 miesięcy w roku 2020. Za utrzymującą się w projekcji S2 luką aktywności i zatrudnienia kobiet względem średniej w UE15 stoi zatem niski ustawowy wiek emerytalny. Wobec różnic w długości życia obu płci, kobieta przechodząca na emeryturę w roku 2010 w wieku 60 lat spędzi na niej przeciętnie 23 lata, a mężczyzna przechodzący na emeryturę w wieku 65 lat – niecałe 15. Okresy te będą wydłużać się w efekcie obniżającej się umieralności starszych Polaków – zgodnie z prognozą, już o rok do 2020 r.⁹ Wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, stopniowo w okresie 2011–2020 (uwzględnione w scenariuszach S3, S6, S9, S13, S16, S17) zmniejszyłoby tę różnicę i zarazem wywarło znaczący wpływ na wielkość podaży pracy i zatrudnienia.

Tabela I.7. Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w zależności od instytucjonalnych determinant aktywności osób starszych (w procentach).

Scenariusz wycofania reformy emerytalnej i przywrócenia emerytur wcześniejszych (S1)							
	2010	2015	2020	2030	2040	2050	2060
Aktywność 15-64	63,7	64,8	66,2	65,1	63,3	64,2	65,3
Aktywność 15+	54,3	53,8	52,9	49,5	47,0	44,6	42,5
Zatrudnienie 15-64	59,2	60,3	61,7	60,7	58,9	59,9	60,9
Zatrudnienie 15+	50,5	50,0	49,3	46,1	43,8	41,7	39,7
Scenariusz reformy emerytalnej i zniesienia emerytur wcześniejszych – status quo (S2)							
Aktywność 15-64	64,1	67,8	70,7	70,2	69,1	69,7	70,3
Aktywność 15+	54,6	56,1	56,3	53,1	51,1	48,1	45,4
Zatrudnienie 15-64	60,0	62,9	65,9	65,4	64,4	64,9	65,7
Zatrudnienie 15+	51,1	52,1	52,5	49,6	47,6	44,9	42,5
Scenariusz reformy emerytalnej, zniesienia emerytur wcześniejszych i stopniowego podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2011–2020 r. (S3)							
Aktywność 15-64	64,2	69,3	73,1	72,2	71,8	72,5	73,3
Aktywność 15+	54,7	57,9	59,3	55,7	54,2	51,4	49,0
Zatrudnienie 15-64	60,3	64,2	68,2	67,2	66,9	67,6	68,4
Zatrudnienie 15+	51,5	53,7	55,3	52,0	50,6	48,1	45,9
Scenariusz reformy emerytalnej, zniesienia emerytur wcześniejszych i stopniowego podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2021–2030 r. (S4)							
Aktywność 15-64	64,1	67,8	70,7	72,0	71,8	72,5	73,3
Aktywność 15+	54,6	56,1	56,3	55,2	54,2	51,4	49,0
Zatrudnienie 15-64	60,0	62,9	65,9	67,0	66,9	67,6	68,4
Zatrudnienie 15+	51,1	52,1	52,5	51,8	50,6	48,1	45,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

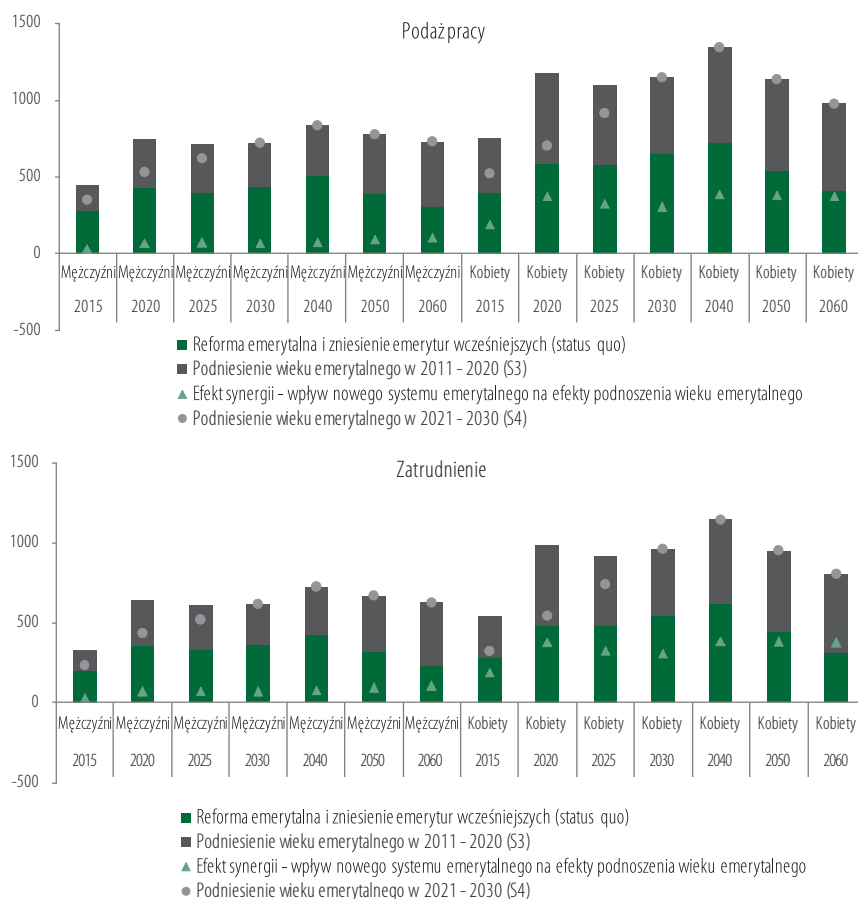
⁸ Zgodnie z literaturą przedmiotu, aktualna sprawiedliwość nowego systemu emerytalnego i wyeliminowanie możliwości uzyskania transferów trwałe finansujących konsumpcję osób biernych, powinny w istotny sposób zwiększyć uczestnictwo w rynku pracy osób po 50 roku życia. Burniaux et al. (2004), analizując panel krajów OECD, właśnie takiej kategorii reform przypisują największy potencjał podniesienia podaży pracy w obliczu procesów starzenia się ludności.

⁹ Nieznacznie zmniejszać będzie się ich zróżnicowanie między kobietami a mężczyznami.

Dzięki stopniowemu wyrównaniu wieku emerytalnego na poziomie 67 lat w roku 2020 (w scenariuszu S3, uwzględnione też w S6, S9, S13, S16, S17), już w roku 2015 oczekiwać można „dodatkowych” 350 tys. kobiet i 150 tys. mężczyzn na rynku pracy, a po roku 2020 (zakładamy brak zmian w późniejszym okresie) podaż pracy kobiet byłaby o ok. 500, a mężczyzn o ok. 300 tys. osób rocznie wyższa niż w scenariuszu S2. Wykres I.13 wskazuje, że takie podniesienie wieku emerytalnego przyniosłoby korzyści, w postaci wyższej podaży pracy i zatrudnienia, rzędu $\frac{3}{4}$ wpływu (szeroko rozumianej) reformy emerytalnej (S2). Co więcej, dzięki reformie emerytalnej i zniesieniu emerytur wcześniejszych, podniesienie wieku emerytalnego może dać większe korzyści, w kategoriach liczby zatrudnionych, niż miałyby to miejsce w systemie sprzed reformy. Wynika to z tego, że w nowym systemie i po zniesieniu emerytur wcześniejszych, wyrównanie wieku ustawowego objęłoby bardziej liczne grupy ciągle aktywnych osób starszych. Efekt synergii, pokazujący o ile wyższe jest zatrudnienie i podaż pracy w efekcie podniesienia wieku realizowanego w obecnym otoczeniu instytucjonalnym, niż gdyby reformę taką podjąć w starym (dopuszczającym wcześniejsze emerytury) systemie, jest szczególnie duży dla kobiet.

Odsunięcie tej reformy na lata 2021–2030 (scenariusz S4), oznacza, że w porównaniu do scenariusza S3 podaż pracy byłaby przeciętnie niższa o ok. 350 tys. osób rocznie w okresie 2010–2030. Różnica ta narasta stopniowo, osiągając maksimum rzędu 700 tys. osób w roku 2020, kiedy wg scenariusza S3 podniesienie wieku emerytalnego jest już dokonane, a wg S4 dopiero się rozpoczyna, obejmując osoby o dziesięć lat młodsze. Bezpośredni koszt odkładania reformy, w postaci utraconej podaży pracy, zatrudnienia i produktu w latach 2011–2030, wzmacniany jest przez czynnik demograficzny – liczba osób osiągających w latach 2011–2020 obecny wiek ustawy jest o ponad 600 tys. (głównie są to kobiety) wyższa niż w kolejnej dekadzie.

Wykres I.13. Prognozowany wpływ reform oddziałujących na aktywność osób starszych na podaż pracy (górny panel) i zatrudnienie (dolny panel) w latach 2015–2060 (w tysiącach).



Uwagi: Słupki prezentują efekty netto danego rozwiązania – różnicę między liczbą aktywnych zawodowo (pracujących) w danym roku względem analogicznych liczebności w sytuacji nie wystąpienia danego rozwiązania. Część zielona to efekt scenariusza status quo, cały słupek – S2. Efekt synergii jest różnicą pomiędzy wpływem netto podnoszenia wieku emerytalnego przy założeniu nowego systemu emerytalnego i braku wcześniejszych emerytur, a wpływem netto podnoszenia wieku emerytalnego przy założeniu starego systemu i dostępności wcześniejszych emerytur.

Scenariusz S4 podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2021–2030 jest prezentowany jako łączny wpływ nowego systemu emerytalnego i zniesienia wcześniejszych emerytur oraz podnoszenia wieku emerytalnego w latach 2021–2030.

Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

2.2.3. Podniesienie aktywności osób młodych i w *prime-age* a skutki starzenia się ludności dla polskiego rynku pracy

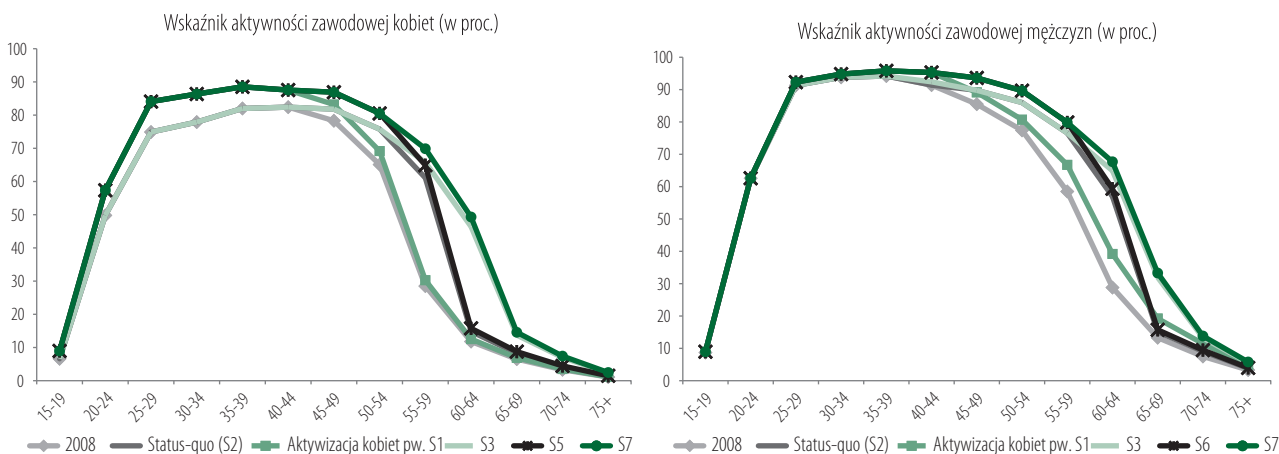
Scenariusz S3 (podnoszenia wieku emerytalnego w latach 2011–2020) pozwala na utrzymanie do połowy stulecia wskaźnika aktywności osób w wieku 15+ powyżej 50 proc., dzięki osiągnięciu od 2020 roku wskaźników aktywności i zatrudnienia osób po 50 roku życia na poziomie obecnej przeciętnej w UE15. Umożliwia też realizację celów lizbońskich dotyczących zatrudnienia kobiet (60 proc. w grupie 15–64) między 2015 a 2020 rokiem, co nie ma miejsca w wariancie status quo (S2). Przekształcenia struktury demograficznej ludności będą jednak bardzo głębokie – zarówno udział osób w wieku 55–69 lat w grupie 15+, jak i udział osób w wieku 55–64 lat w grupie 15–64 lat, rosną o ok. 10 pkt. proc. w okresie 2010–2050, z czego ok. 7 pkt. proc. przypada na lata 2030–2050. W efekcie, scenariusz S3 nie wystarcza dla utrzymania na stałym poziomie po 2020 roku wskaźników aktywności i zatrudnienia osób w wieku 15+ i kobiet w wieku 15–64 lat. Dla uniknięcia tej sytuacji konieczne jest podniesienie podaży pracy kobiet w *prime-age* (scenariusze S5–S7, S9, S13, S16–17).

Luka pomiędzy wskaźnikami aktywności i zatrudnienia mężczyzn i kobiet jest powszechna w krajach europejskich. W Polsce jest ona szczególnie duża w tych grupach wieku, które z reguły wykazują najwyższą aktywność zawodową. Zarazem są to grupy w wieku tworzenia i rozwoju rodziny, co ma negatywne implikacje dla decyzji prokreacyjnych. Dywergencja aktywności zawodowej i zatrudnienia kobiet w *prime-age* ma o tyle ważne konsekwencje, że pogłębia się w kolejnych latach życia ze względu na przerwy w karierze zawodowej.¹⁰ Aktywność mężczyzn w Polsce jest natomiast wysoka w wieku 25–34 lat, przekraczając przeciętną w UE27 i UE15. Jednak już po 35 roku życia odsetek mężczyzn biernych zwiększa się, a różnice ich wskaźników aktywności w kolejnych grupach wieku (35–39 i 40–44, 40–44 i 45–49, oraz 45–49 i 50–54 lat) są największe w EU. W rezultacie tego opadającego profilu aktywności odsetek biernych mężczyzn w wieku 50–54 lat jest w Polsce wyższy o 12 pkt. proc. niż przeciętnie w UE i o ponad 15 pkt. proc. niż w krajach skandynawskich.

Decyzje o podziale czasu między pracę rynkową a prowadzenie gospodarstwa domowego pozostają pod wpływem czynników kulturowych i dominującego modelu rodziny, a przez to cechują się znaczną inercją (Pissarides et al., 2005). Stąd zmiany wzorca aktywności następują niejednokrotnie wraz z wchodzeniem na rynek pracy kolejnych kohort (Jaumotte, 2003). Rozważając znaczenie aktywizacji kobiet w *prime-age* (S5) przyjmujemy więc, że luka we wskaźnikach aktywności kobiet i mężczyzn w wieku 15–44 zmniejszy się o połowę w horyzoncie 2030 r.¹¹ Rozpatrujemy też wzrost aktywności mężczyzn między 35. a 50., rokiem życia (S6), zakładając, że do roku 2030 opisane różnice wskaźników aktywności w kolejnych grupach wieku przyjmą wzorec dla UE ogółem. Następnie, analizujemy równoległe podniesienie wieku emerytalnego do 2020 roku (S7).

Porównanie scenariuszy S5 (dla kobiet) i S6 (dla mężczyzn) z S2 na wykresie I.14 uświadomi, że skala i ciągłość aktywności zawodowej w wieku 25–45 lat mają kluczowe znaczenie dla całkowitego zaangażowania na rynku pracy w przebiegu życia, zwłaszcza wśród kobiet. Z drugiej strony, bodźce do aktywności zawodowej po 50 roku życia wzmacniają wpływ wyższej aktywności w *prime-age* na podaż pracy na przestrzeni całego życia. Podniesienie podaży pracy osób przed 45 rokiem życia w warunkach starego systemu emerytalnego (aktywizacja pw. hipotetycznego scenariusza S1) przyniosłoby marginalną korzyść w postaci wyższej aktywności po przekroczeniu tego wieku. Jednak w otoczeniu nowego systemu emerytalnego i braku wcześniejszych emerytur, wzrost odsetka osób aktywnych przed 45 rokiem życia (scenariusze S5, S6) przekłada się na istotnie wyższą podaż pracy także na 10–15 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Analogiczny efekt wzmocnienia daje podniesienie wieku emerytalnego w scenariuszu (S7).

Wykres I.14. Wpływ aktywizacji osób w *prime-age*, reformy emerytalnej oraz podniesienia wieku emerytalnego kobiet do 67 lat na profil aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w cyklu życia.



Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

¹⁰ Szczegółowej analizie tych zagadnień poświęcona jest trzecia część opracowania.

¹¹ Oznacza to relatywną aktywność kobiet i mężczyzn zbliżoną do obecnie cechującej kraje skandynawskie.

Symulacje wskazują, że w efekcie aktywizacji kobiet w *prime-age* (S5) ich efektywny wiek wchodzenia na rynek pracy obniży się do 2030 r. o rok, w porównaniu do roku 2008. Z kolei w następstwie reformy emerytalnej (S2,S5,S6,S7) można oczekiwać przesunięcia przeciętnego wieku dezaktywizacji starszych kobiet o trzy, a starszych mężczyzn o cztery lata, zaś w efekcie podniesienia wieku emerytalnego (S7) – o kolejne dwa lata dla kobiet i rok dla mężczyzn. Zatem w porównaniu do status quo (S2), przeciętna długość karier zawodowych kobiet zwiększy się o rok w scenariuszach S5, S6 i o trzy lata w S7.¹² W połączeniu z wyższą aktywnością w *prime-age* implikuje to wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lat o 4 (S5,S6) i 8 (S7) pkt. proc. w horyzoncie 10-15 lat. Jest to równoważne wyższemu o 0,5–0,6 i 1,0–1,2 mln zatrudnieniu. Z kolei podniesienie aktywności mężczyzn w *prime-age* (S6) przynosi w roku 2020 zatrudnienie o 200 tys., a po roku 2030 – o ok. 300 tys. wyższe niż w status quo. W scenariuszu S7, wzmocnionym podniesieniem wieku emerytalnego, zatrudnienie mężczyzn większe jest o odpowiednio 400 i 500 tys. osób. W rezultacie, scenariusz ten pozwala na utrzymanie do 2040 roku zatrudnienia powyżej poziomu z roku 2010.

Tabela I.8. Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w scenariuszach aktywizacji osób w *prime-age* i młodych (S5-S9) (w procentach).

Scenariusz aktywizacji kobiet w <i>prime-age</i> (S5)							
	2010	2015	2020	2030	2040	2050	2060
Aktywność 15-64	64,3	68,4	72,2	72,5	70,8	71,1	71,6
Aktywność 15+	54,8	56,6	57,5	54,6	51,6	47,8	44,4
Zatrudnienie 15-64	59,6	63,6	67,3	67,4	65,8	66,2	66,7
Zatrudnienie 15+	50,8	52,7	53,6	50,8	48,0	44,6	41,4
Scenariusz aktywizacji kobiet i mężczyzn w <i>prime-age</i> (S6)							
Aktywność 15-64	64,3	68,9	73,4	74,6	72,9	73,2	73,6
Aktywność 15+	54,8	57,1	58,4	56,2	53,2	49,3	45,8
Zatrudnienie 15-64	59,6	64,1	68,3	69,5	67,8	68,1	68,6
Zatrudnienie 15+	50,8	53,1	54,4	52,4	49,5	46,0	42,7
Scenariusz aktywizacji kobiet i mężczyzn w <i>prime-age</i> oraz podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w 2011–2020r. (S7)							
Aktywność 15-64	64,3	70,4	75,9	76,9	76,0	76,4	77,0
Aktywność 15+	54,8	58,9	61,5	59,0	56,6	53,0	49,7
Zatrudnienie 15-64	59,6	65,5	70,7	71,6	70,7	71,1	71,8
Zatrudnienie 15+	50,8	54,8	57,4	55,0	52,8	49,5	46,5
Scenariusz aktywizacji osób w wieku 15–24 lat (S8)							
Aktywność 15-64	64,3	69,8	73,7	73,4	71,6	71,8	72,1
Aktywność 15+	54,7	57,7	58,6	55,2	52,1	48,3	44,7
Zatrudnienie 15-64	59,6	64,6	68,3	67,9	66,2	66,4	66,8
Zatrudnienie 15+	50,8	53,5	54,4	51,1	48,3	44,8	41,6
Scenariusz aktywizacji kobiet i mężczyzn w <i>prime-age</i> oraz osób w wieku 15–24 lat i podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w okresie 2011–2020r. (S9)							
Aktywność 15-64	64,5	71,3	77,4	80,0	78,8	79,1	79,7
Aktywność 15+	54,9	59,5	62,6	61,3	58,7	54,8	51,3
Zatrudnienie 15-64	59,8	66,2	71,9	74,1	73,0	73,4	73,9
Zatrudnienie 15+	51,0	55,3	58,3	56,9	54,4	50,9	47,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

Trzecią kluczową determinantą luki zatrudnienia w Polsce względem UE15 jest niska aktywność i zatrudnienie osób młodych, na które składają się (i) bardzo niskie zatrudnienie osób uczących się, w szczególności studentów, oraz (ii) trudności z wejściem na rynek pracy absolwentów (szkół średnich i w mniejszym stopniu uczelni wyższych). Scenariusz S8 (a następnie S9, S13, S16-17) prezentuje wpływ zwiększenia aktywności tej grupy poprzez obniżenie przeciętnego wieku podejmowania pierwszej pracy o dwa lata, w porównaniu do wielkości z roku 2008. Oznacza to docelowo 19 lat dla mężczyzn i 19,6 dla kobiet, i przekłada się na konwergencję wskaźników aktywności zawodowej grup 15–19 oraz 20–24 lat do 33 i 75 proc. dla mężczyzn oraz 33 i 69 proc. dla kobiet w roku 2030.¹³

¹² W porównaniu do scenariusza wycofania reformy emerytalnej (S1), aktywność kobiet dłuższa jest przeciętnie o cztery (S5,S6) i sześć (S7) lat.

¹³ Są to wielkości średnie dla grupy krajów europejskich cechującej się obecnie wysoką aktywnością osób młodych (por. Wykres I.22).

W tym horyzoncie absolwentami będą osoby rozpoczynające szkołę podstawową w wieku 6, a nie 7 lat, co obniży wiek ich wejścia na rynek pracy w porównaniu do obecnych absolwentów. Kolejny rok przyspieszenia rozpoczęcia kariery zawodowej może być osiągnięty przez poprawę dopasowania kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy i aktywizację studentów uczelni wyższych. Proces ten wspierany jest też przez ugruntowanie systemu bolońskiego, który przyczynia się do skrócenia przeciętnego czasu nauki w Europie (Martins, 2007).

Ilościowe skutki takiej zmiany byłyby dla polskiego rynku pracy zbliżone do korzyści z aktywizacji kobiet w całym horyzoncie prognozy (Tabela I.8 oraz Wykres I.15), przy czym scenariusz S8 w równej mierze zwiększa aktywność oraz zatrudnienie kobiet i mężczyzn. Podobnie jak w przypadku S6, daje on skutki w horyzoncie kilkunastu lat, które jednak szybko wygasają po roku 2030, ze względu na efekty demograficzne i malejący udział osób młodych i w *prime-age* w populacji w wieku 15+.

Dlatego dopiero scenariusz S9, łączący (i) obniżenie na przestrzeni lat 2010–2030 o dwa lata efektywnego wieku wchodzenia na rynek pracy kobiet i mężczyzn; (ii) zredukowanie do roku 2030 o połowę luki aktywności i zatrudnienia kobiet przed 45 rokiem życia względem mężczyzn, (iii) ograniczenie ryzyka dezaktywizacji mężczyzn w wieku 35–50 do standardów europejskich; oraz (iv) podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat (w okresie 2011–2020), pozwala w pełni wykorzystać interakcje między reformami. W porównaniu do status quo (S2), zatrudnienie w roku 2015 jest w S9 wyższe o milion osób, o kolejne 800 tys. w roku 2020 i o ok. 2,5 mln osób na przestrzeni lat 2030–2040.¹⁴ Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 15–64 utrzymuje się w tym scenariuszu na poziomie 77 proc. od 2020 roku. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lat przekracza 60 proc. w roku 2015 i osiąga 70 proc. w latach 2025–2035, a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat od 2020 roku kształtuje się wokół 60 proc. Scenariusz S9 umożliwiłby więc osiągnięcie w roku 2015 wszystkich trzech celów lizbońskich w zakresie zatrudnienia. Jednakże, wskaźnik zatrudnienia w populacji 15+ obniża się już po roku 2020, powracając w roku 2050 do poziomu z roku 2010. Liczba pracujących ogółem również obniża się od roku 2020 i w roku 2044 staje się mniejsza od tej z roku 2010. Tym samym, uniknięcie w horyzoncie 50 lat spadku zatrudnienia i produktu w Polsce nie jest możliwe bez działań wpływających na strukturę demograficzną ludności, poprzez zwiększenie odsetka osób w wieku produkcyjnym, w szczególności w *prime-age*.

2.2.4. Połączenie polityk kształtujących podaż pracy i kształtujących procesy demograficzne

Kluczowymi determinantami struktury demograficznej, na które zarazem można oddziaływać polityką państwa, są dzietność (scenariusze S10–S13, S16–S17) oraz saldo migracji zagranicznych (scenariusze S14–S17). Tabela I.9 oraz Wykres I.15 wskazują, że o ile podniesienie płodności na przestrzeni 2010–2030 i utrzymanie jej na wysokim poziomie (S10) łagodzi spadek zatrudnienia po roku 2050, to dopiero w połączeniu z przedstawionym powyżej pakietem reform może wywrzeć zauważalny wpływ na rynek pracy (S13). Analogicznie jest w przypadku bardzo optymistycznego założenia dzietności na poziomie zastępowalności pokoleń od roku 2030 (S11). Dla kontrastu, utrzymanie status quo instytucjonalnych determinant podaży pracy, a płodności na poziomie z roku 2008 (TFR=1,4; scenariusz S12), wiąże się ze spadkiem liczby pracujących względem status quo. W kategoriach absolutnych, w porównaniu do 2010 roku zatrudnienie w roku 2040 byłoby niższe o 2 mln, w 2050 – o 4 mln, a w 2060 o niemal 6 mln osób.

Podniesienie dzietności ogólnej do poziomu 1,8 od roku 2030 oraz wdrożenie pakietu reform zwiększających podaż pracy (scenariusz S13) umożliwiłoby znaczące zwiększenie zatrudnienia w porównaniu do status quo (por. Wykres I.15), tak, że do roku 2045 liczba pracujących byłaby wyższa niż w roku 2010 (por. Wykres I.17), później jednak rysuje się luka związana z malejącą populacją. Wypełnić ją może dzietność gwarantująca zastępowalność pokoleń, choć założenie to jest mało realistyczne – w Europie tylko w Islandii i Irlandii zastępowalność miała miejsce w 2008r.¹⁵ – lecz również napływ pracowników z zagranicy. W przypadku Polski, kraju o wieloletniej tradycji emigracji, oznacza to szybkie – w roku 2015 – odwrócenie salda migracji zagranicznych, poprzez intensyfikację migracji powrotnych oraz napływ obcokrajowców (S14, S16, S17).¹⁶ Ludność migrująca ze względów ekonomicznych, a z takim napływem będziemy mieli do czynienia, zazwyczaj cechuje się strukturą demograficzną skoncentrowaną w *prime-age*.¹⁷ Scenariusz S14 wskazuje, że nawet przy zachowaniu instytucjonalnego status quo, napływ imigrantów w skali przeciętnie 20 tys. osób rocznie w latach 2015–2030 oraz 40 tys. osób rocznie w późniejszym okresie, pozwoli zrekompensować ok. 1/3, wynikającego ze zmiany struktury demograficznej ludności rodzimej, ubytku siły roboczej w roku 2030, oraz ok. 1/10 po roku 2050. Przeciwnie, jeśli Polska pozostanie krajem emigracji netto do roku 2025, jak przyjęto w scenariuszu S15, spadek liczby pracujących po roku 2020 będzie o kilka proc. silniejszy niż w scenariuszu status quo (w którym wyrównanie salda migracji następuje w roku 2020).

¹⁴ Kluczową rolę pełni kompleksowość działań – nawet przy aktywizacji osób młodych i w *prime-age*, ale bez podniesienia wieku emerytalnego, zatrudnienie w roku 2040 będzie o 750 tys. niższe niż oczekiwane na 2010, w 2050 r. różnica sięgnie 2,6 mln, zaś w roku 2060 przekroczy 4mln.

¹⁵ Scenariusz reform zawartych w S9 i S13 oraz dzietności na poziomie 2,1 po 2030 r. nie jest prezentowany.

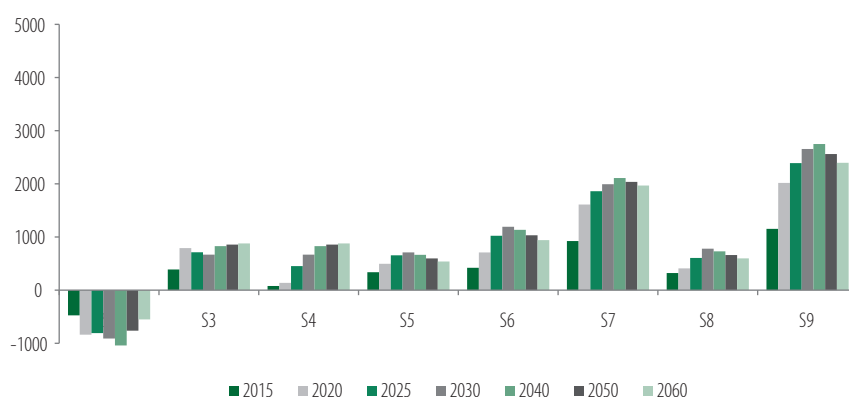
¹⁶ Alternatywnie, poprzez późniejsze odwrócenie salda migracji na plus i większe coroczne napływy. Te jednak wiążą się z trudniejszą asymilacją imigrantów w społeczeństwie przyjmującym. Nie ma jednak dowodów na to, że liczne fale migracyjne systematycznie odmiennie wpływają na rynek pracy kraju przyjmującego niż migracje rozłożone w czasie (von Weizsäcker, 2008).

¹⁷ Często wykazuje też wyższe wskaźniki zatrudnienia niż obywatele kraju przyjmującego, choć zależy to od polityki imigracyjnej i modelu zabezpieczenia społecznego w kraju (von Weizsäcker, 2008).

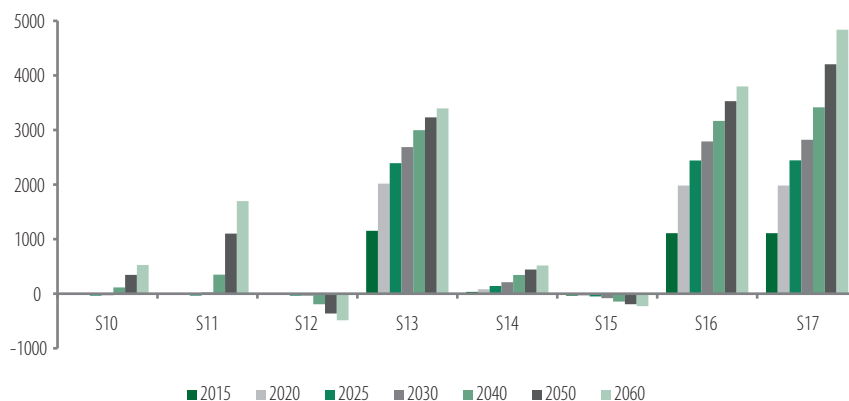
Jak pokazuje scenariusz S16, napływ ludności już po roku 2015 równoważy częściowo negatywne skutki dzietności utrzymującej się długotrwale poniżej zastępowalności pokoleń i otwiera możliwość przełożenia reform podnoszących podaż pracy na dynamiczny wzrost zatrudnienia względem status quo w całym horyzoncie prognozy. Dzięki temu do roku 2050 liczba pracujących przewyższa tę z roku 2010 (por. Wykres I.17). Aby miało to miejsce jeszcze przez kolejne 10 lat, niezbędne jest jednak (i) osiągnięcie płodności na poziomie zastępowalności pokoleń od roku 2030 (scenariusz S17), lub (ii) ponad dwukrotne zwiększenie strumienia imigracji, w porównaniu do scenariuszy S14 i S16.¹⁸ W takim migracyjnym wariantcie scenariusza S13 (Wykres I.16),¹⁹ imigranci (wraz z dziećmi) w roku 2050 powinni stanowić ok. 7,5 proc. ludności – odsetek bliski aktualnemu udziałowi ludności urodzonej poza granicami kraju w takich państwach jak Niemcy, Austria czy Belgia. Warto zwrócić uwagę, że prognozowane wskaźniki zatrudnienia imigrantów przewyższają wskaźniki zatrudnienia ludności rodzimej, co wynika z korzystnej struktury demograficznej ludności napływowej. Wraz z upływem czasu, gdy zwiększa się mediana wieku imigrantów i reprezentanci pierwszych fal napływu zbliżają się do wieku emerytalnego, wskaźnik zatrudnienia maleje z powodu czystego efektu demograficznego.

Wykres I.15. Prognoza liczby pracujących w różnych scenariuszach reform i zmian ludnościowych w porównaniu ze scenariuszem demograficzno-systemowym status quo (S2).

Scenariusze aktywizacji (S3-S9) oraz wycofania reformy emerytalnej (S1).



Scenariusze zmian ludnościowych i aktywizacji (S10-S17).



Uwagi: Słupki prezentują efekty netto względem scenariusza status quo (S2) – różnicę między liczbą pracujących w konkretnym scenariuszu w danym roku a liczbą pracujących w danym roku w scenariuszu S2.

Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

¹⁸ Lub kombinację obu opcji.

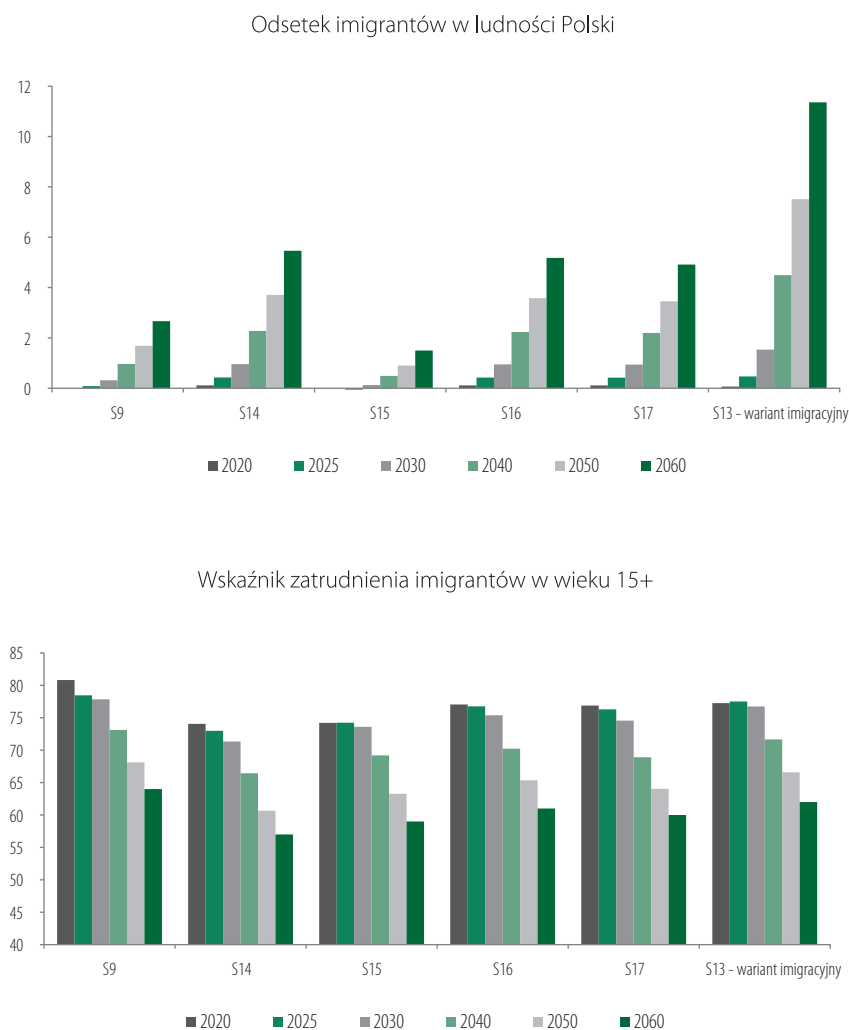
¹⁹ Zdefiniowany jest on poprzez skalę imigracji niezbędną, aby przy pozostałych założeniach scenariusza 13 liczba pracujących przewyższała tę z 2010 r. w całym horyzoncie prognozy.

Tabela I.9. Prognoza rynku pracy w Polsce – wskaźniki aktywności i zatrudnienia w latach 2010–2060 w scenariuszach zmian ludnościowych oraz aktywizacji (w procentach).

Scenariusz wysokiej dzietności (S10)							
	2010	2015	2020	2030	2040	2050	2060
Aktywność 15-64	64,1	67,7	70,7	69,6	67,7	68,0	68,3
Aktywność 15+	54,6	56,1	56,2	52,5	49,7	46,6	43,7
Zatrudnienie 15-64	60,0	62,8	65,9	64,8	62,9	63,2	63,6
Zatrudnienie 15+	51,1	52,1	52,4	49,0	46,2	43,4	40,8
Scenariusz dzietności gwarantującej zastępowalność pokoleń (S11)							
Aktywność 15-64	64,3	67,7	70,7	69,4	67,1	67,4	67,7
Aktywność 15+	54,7	56,1	56,2	52,4	49,5	46,9	44,4
Zatrudnienie 15-64	59,6	62,8	65,9	64,6	62,3	62,6	62,9
Zatrudnienie 15+	50,8	52,1	52,4	48,8	46,0	43,6	41,4
Scenariusz niskiej dzietności (S12)							
Aktywność 15-64	64,5	67,7	70,7	70,2	68,5	68,7	68,9
Aktywność 15+	54,9	56,1	56,2	52,8	49,8	45,8	42,3
Zatrudnienie 15-64	59,8	62,8	65,9	65,4	63,8	64,0	64,3
Zatrudnienie 15+	51,0	52,1	52,4	49,3	46,4	42,8	39,5
Scenariusz wysokiej dzietności, aktywizacji osób w <i>prime-age</i> i w wieku 15–24 lat oraz podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w 2011–2020r. (S13)							
Aktywność 15-64	64,1	71,2	77,3	79,8	78,4	78,7	79,1
Aktywność 15+	54,6	59,5	62,6	61,2	58,6	55,3	52,2
Zatrudnienie 15-64	60,0	66,1	71,9	73,9	72,4	72,8	73,2
Zatrudnienie 15+	51,1	55,3	58,3	56,8	54,3	51,3	48,5
Scenariusz dodatniego salda migracji netto od 2015r. (S14)							
Aktywność 15-64	64,1	67,8	70,7	70,0	68,5	68,9	69,3
Aktywność 15+	54,6	56,1	56,3	52,9	50,2	46,7	43,5
Zatrudnienie 15-64	60,0	63,0	65,9	65,2	63,8	64,2	64,7
Zatrudnienie 15+	51,1	52,2	52,5	49,3	46,8	43,6	40,7
Scenariusz dodatniego salda migracji netto od 2025r. (S15)							
Aktywność 15-64	64,1	67,7	70,6	69,8	68,2	68,5	69,0
Aktywność 15+	54,6	56,1	56,2	52,6	49,7	46,0	42,7
Zatrudnienie 15-64	60,0	63,0	65,8	65,0	63,4	63,8	64,3
Zatrudnienie 15+	51,1	52,2	52,4	49,0	46,3	42,9	39,9
Scenariusz wysokiej dzietności, dodatniego salda migracji netto od 2015r., aktywizacji osób w <i>prime-age</i> i w wieku 15–24 lat oraz podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w 2011–2020r. (S16)							
Aktywność 15-64	64,5	71,3	77,4	79,9	78,6	78,8	79,3
Aktywność 15+	54,9	59,6	62,7	61,4	59,0	55,7	52,7
Zatrudnienie 15-64	59,8	66,2	71,9	74,0	72,6	72,9	73,4
Zatrudnienie 15+	51,0	55,4	58,4	57,0	54,6	51,7	49,0
Scenariusz dzietności ogólnej gwarantującej zastępowalność pokoleń, dodatniego salda migracji netto od 2015r., aktywizacji osób w <i>prime-age</i> i w wieku 15–24 lat oraz podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat w 2011–2020r. (S17)							
Aktywność 15-64	64,5	77,5	81,8	82,9	82,0	82,3	82,8
Aktywność 15+	54,9	68,2	70,6	68,6	66,8	63,7	60,9
Zatrudnienie 15-64	59,8	72,5	76,6	77,4	76,4	76,8	77,3
Zatrudnienie 15+	51,0	63,9	66,2	64,2	62,4	59,6	57,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

Wykres I.16. Odsetek imigrantów (wraz z dziećmi) w ludności Polski (lewy panel) oraz wskaźniki zatrudnienia imigrantów (prawy panel) w latach 2020-2060 w scenariuszach zmian instytucjonalno-demograficznych (w proc.).

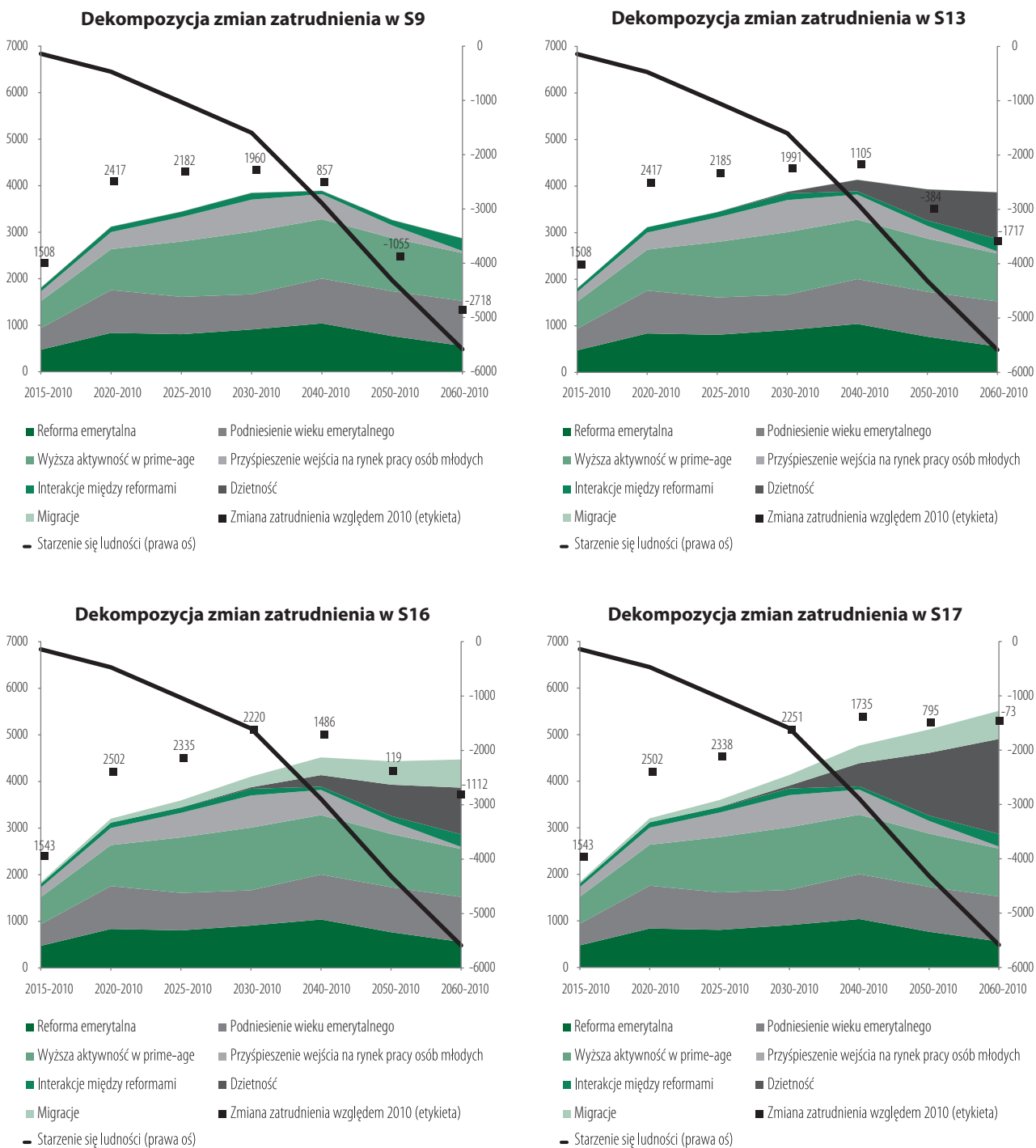


Uwagi: Scenariusz S13 – wariant imigracyjny: skala imigracji niezbędna, aby przy pozostałych założeniach scenariusza 13 liczba pracujących przewyższała tę z 2010 r. w całym horyzoncie prognozy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

Zaprezentowane symulacje wskazują, że dla powstrzymania, demograficznie determinowanego, spadku zatrudnienia w nadchodzących 50 latach, konieczne jest zarówno wdrożenie pakietu reform podnoszących aktywność zawodową, jak też sięgnięcie po aktywną politykę kształtującą procesy demograficzne. Wykres I.17 wskazuje, że w horyzoncie do 2030 r., wśród rozważanych opcji najsilniejsze efekty przynieść może zwiększenie aktywności osób w *prime-age*, głównie kobiet. Jednak po tej dacie na pierwszy plan wysuwa się znaczenie płodności i/lub migracji i to właśnie sukces na polu polityki ludnościowej jest warunkiem utrzymania poziomu zatrudnienia w kolejnych trzech dekadach. Tę zaś należy wdrażać już dziś. Wykres I.17 unaocznia też znaczenie kompleksowego podjęcia wyzwań stawianych przez starzenie się ludności – efekt interakcji między reformami, wskazujący o ile silniejsze są skutki wdrażania ich łącznie, niż odrębnie, sięga kilku proc. łącznego oddziaływania poszczególnych z polityk.

Wykres I.17. Dekompozycja zmian zatrudnienia w okresie 2015–2060, względem 2010 r., na wpływ starzenia się ludności, poszczególne wymiary reform i interakcje między nimi w scenariuszach S9, S13, S16, S17 (w tys.).



Uwagi: Linia ukazuje wpływ procesów starzenia się ludności – odłożono ją na prawej osi. Liczby (Etykiety) prezentują zmiany w czasie zatrudnienia względem 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie symulacji modelu SYMDEM 2.0. (IBS, 2010a).

2.3. Makroekonomiczne skutki starzenia się ludności w Polsce

2.3.1. Scenariusz demograficzno-systemowego status quo

Analizę makroekonomicznych skutków starzenia się ludności w Polsce rozpoczynamy od prezentacji symulowanego przebiegu głównych agregatów gospodarczych w scenariuszu demograficzno-systemowego status quo (S2), w którym wdrożona została reforma emerytalna, wcześniejsze emerytury zostały zlikwidowane i w niewielkiej części zastąpione przez tzw. emerytury pomostowe, lecz dalsze reformy rynku pracy i zabezpieczenia społecznego nie są wprowadzane. Oceny skutków przemian demograficznych w Polsce w obecnym status quo instytucjonalnym dokonujemy poprzez porównanie scenariusza S2 z hipotetyczną sytuacją, w której polski rynek pracy zostałby „zamrożony w roku 2008” tak, że do roku 2060 nie ulegałyby zmianie ani liczba pracujących, ani struktura zatrudnienia ze względu na wiek, płeć, wykształcenie etc. Pozwala to ocenić, jakiego typu konsekwencje gospodarcze wiążą się z ukształtowanym demograficzno-instytucjonalnym modelem polskiego rynku pracy. Oceny tej (oraz analizy scenariuszy reform w następnej sekcji) dokonujemy przy pomocy narzędzia modelowego pn. EUImpactMod III (IBS, 2010b) – por. Ramka I.4.

Tabela I.10. Odchylenia poszczególnych zmiennych w scenariuszu demograficzno-systemowego status quo (S2) od hipotetycznego scenariusza stałego zatrudnienia i populacji w latach 2010–2060 (w proc.).

	PKB	PKB pc.	I/PKB	C	C pc.	GI/PKB*
2015	0,48	0,11	0,00	0,47	0,11	0,30
2020	0,58	0,27	0,61	0,36	0,05	0,45
2025	-0,10	0,31	0,20	-0,17	0,24	0,16
2030	-0,79	0,90	0,69	-1,04	0,65	-0,32
2040	-2,52	2,80	3,14	-3,66	1,66	-1,56
2050	-5,08	4,84	4,62	-6,75	3,15	-3,37
2060	-7,64	6,70	4,40	-9,23	5,09	-5,45

Źródło: obliczenia własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

Uwagi: * - GI/PKB = udział dochodów rządu w PKB, I/PKB = stopa inwestycji krajowych brutto, C i C pc = konsumpcja i konsumpcja per capita

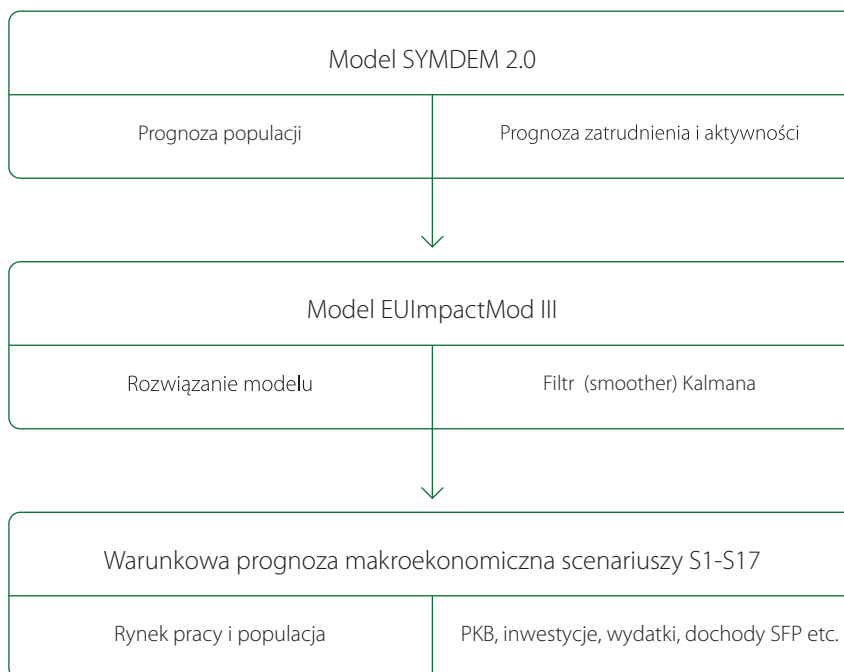
Zgodnie z Tabelą I.10, przy braku jakiegokolwiek przyszłej odpowiedzi instytucjonalnej ze strony państwa polskiego i behawioralnej ze strony ludności, proces starzenia się ludności doprowadzi do obniżenia poziomu PKB w Polsce o ponad 7,5 proc. do roku 2060, w porównaniu z hipotetyczną sytuacją „zamrożonego rynku pracy AD2008”. Spadek poziomu produktu rozpocznie się już po roku 2020 i będzie trwał nieprzerwanie w kolejnych dekadach, za sprawą kurczącej się liczby pracujących. Jeszcze silniej obniży się konsumpcja – bezpośrednio wiązać się to będzie ze starzeniem ludności, gdyż osoby starsze, których udział w populacji będzie się zwiększał, wykazują przeciętnie niższe wydatki konsumpcyjne niż osoby w *prime-age*. Drugą determinantą tego procesu będzie substytuowanie kurczących się zasobów pracy przez kapitał, co wymaga relatywnie większych nakładów inwestycyjnych. W konsekwencji można oczekiwać, że udział oszczędności i akumulacji brutto w PKB w scenariuszu status quo będą większe niż w hipotetycznym wariantcie referencyjnym.

Relatywny spadek produktu musi oznaczać także względne obniżenie się dochodów podatkowych. Scenariusz status quo implikuje, że zagregowana konsumpcja obniży się jeszcze bardziej niż PKB, zaś liczba pracujących i fundusz płac także spadną, w porównaniu do tego, co nastąpiłoby w hipotetycznym scenariuszu stałego zatrudnienia i populacji. Dlatego jeszcze głębszej redukcji ulegną dochody państwa uzyskiwane z podatków nałożonych na konsumpcję (VAT i akcyza) oraz na pracę (PIT i składki społeczne). W rezultacie należy oczekiwać, że scenariusz demograficzno systemowego status quo pociągnie za sobą spadek relacji dochodów publicznych do PKB, w porównaniu z hipotetyczną sytuacją referencyjną braku zmian demograficznych (por. ostatnia kolumna Tabeli I.10). Będzie to możliwe dzięki silniejszemu spadkowi konsumpcji i inwestycji publicznych, gdyż transfery skierowane do osób w wieku emerytalnym wzrosną w kategoriach odsetka PKB, a deficyt i dług publiczny (w związku z długookresowym ograniczeniem budżetowym rządu) nie zmienią się znacząco. Wzrost transferów skierowanych do osób starszych w scenariuszu status quo będzie wiązał się z wyższymi wydatkami na ochronę zdrowia, gdyż immanentną cechą nowego systemu emerytalnego jest automatyczne dostosowanie wymiaru świadczeń do wpłaconych składek, czego konsekwencją jest spadek relacji emerytur do produktu w długim okresie, w porównaniu do hipotetycznego scenariusza bez tej reformy.

Ramka I.4. Metodologia prognozy makroekonomicznej

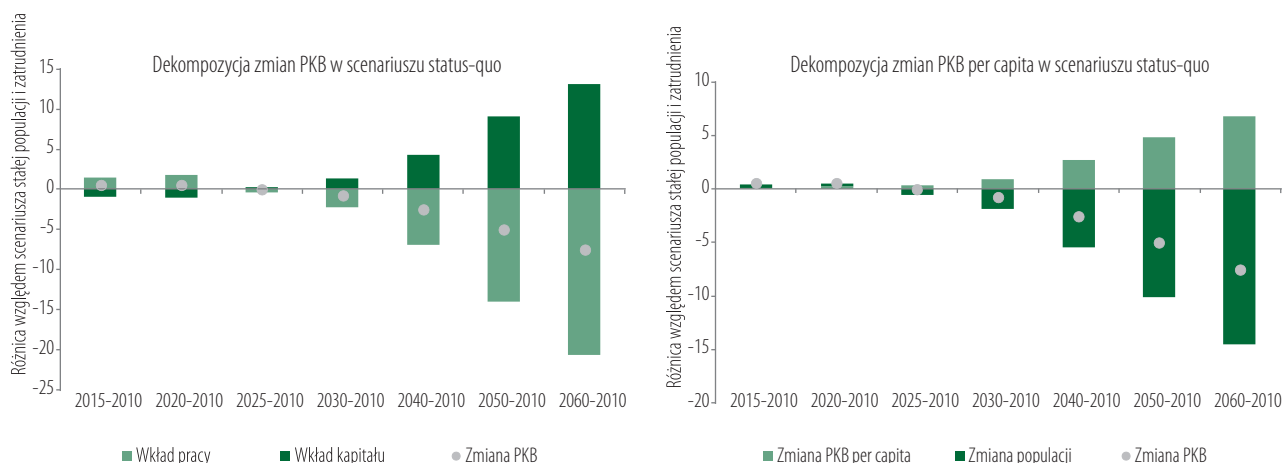
Makroekonomicznej prognozy skutków starzenia się ludności w Polsce oraz wpływu, jaki na gospodarkę prawdopodobnie wywierać będą scenariusze polityki opisane w poprzedniej sekcji, dokonano przy pomocy strukturalnego modelu ekonomicznego gospodarki Polski pn. EUImpactMod III (IBS, 2010b). Model ten jest dynamicznym, stochastycznym modelem równowagi ogólnej (DSGE), a więc modelem, w którym problemy ekonomiczne formułowane są w równowadze ogólnej (GE – *general equilibrium*). Oznacza to, że reagując na pojawiające się w gospodarce impulsy, podmioty gospodarujące biorą pod uwagę oczekiwania co do reakcji innych podmiotów, zaś wszystkie rynki w modelu oczyszczają się, równoważąc popyt z podażą i ustalając odpowiednie ceny relatywne. Gospodarka traktowana jest w nim zatem jak system wzajemnie na siebie oddziałujących naczyń połączonych. Model użyty do symulacji, jako model klasy DSGE, uwzględnia problematykę niepewności (*S – Stochastic*) oraz związane z nią zagadnienie formułowania dynamicznych oczekiwań wobec przyszłości (*D – Dynamic*). Jest on modelem sześciosektorowym, wyposażonym w realistyczny moduł demograficzny i moduł rynku pracy. Umożliwia to m.in. symulację oddziaływania na gospodarkę podstawowych typów szoków podażowych i popytowych, takich jak szoki demograficzne, szoki dot. mechanizmu pośrednictwa pracy, szoki zmieniające siłę przetargową pracowników i pracodawców, szoki dotyczące popytu na pracę zgłaszanego przez firmy itp. W szczególności, umożliwia on dokonywanie analiz prognoz procesów demograficznych i głównych zjawisk zachodzących na rynku pracy, m.in. zmian liczby i struktury ludności w wieku produkcyjnym, fluktuacji wskaźników zatrudnienia, aktywności zawodowej itp.

Model zbudowany, rozwiązany i sparametryzowany został przy pomocy pakietu obliczeń symbolicznych i numerycznych FORMA 2.4 (por. IBS, 2007). Za pomocą tego pakietu przeprowadzone zostały także warunkowe prognozy wyróżnionych w poprzedniej sekcji scenariuszy S1-S17. Procedura rozwiązania modeli DSGE wymaga, aby z zestawu problemów optymalizacyjnych składających się na dany model zostały wyznaczone warunki pierwszego rzędu, tj. pochodne cząstkowe odpowiadających tym problemom funkcji Lagrange'a. Pakiet FORMA pozwala na wyznaczenie tych warunków poprzez automatyczne dokonanie niezbędnych operacji symbolicznych. W efekcie tej procedury powstaje układ równań stochastycznych, który następnie podlega rozwiązaniu numerycznemu wedle uogólnionej procedury Kowala (2007), będącej zmodyfikowaną metodą perturbacyjną Judda. W ten sposób otrzymuje się rozwiązanie w postaci dynamicznych równań macierzowych. Elementy poszczególnych macierzy składających się na rozwiązanie modelu są funkcjami jego parametrów i zostały wyznaczone bezpośrednio na danych pochodzących z baz GUS, OECD, KE i EUROSTATU i dot. m.in. demografii, rynku pracy (LFS), finansów publicznych i rachunków narodowych (macierze I/O). Przy tym, zgodnie z praktyką tworzenia modeli DSGE, część tzw. głębokich parametrów modelu (np. elastyczności), została wyznaczona w oparciu o literaturę przedmiotu, w której wywodzone są one np. z badań mikroekonomicznych.



Rozwiązany i sparametryzowany model w powyższej postaci umożliwia, za pomocą zaadaptowanej procedury rekurencyjnej (wersji tzw. gładkiego filtra Kalmana - por. Simon (2006)), na tworzenie prognoz warunkowych wszystkich zmiennych w modelu (np. PKB per capita, wydatków i dochodów SFP, produktywności, wynagrodzeń, bezrobocia etc), uzależnionych od założeń co do przeszłego lub przyszłego kształtowania się wybranych wielkości – tzw. informacji. W wypadku przedstawianych symulacji, informacja dotyczy zmian w liczebności populacji, wskaźników aktywności i zatrudnienia uzyskanych z prognozy demograficznej przy pomocy modelu SYMDEM 2.0 (por. IBS, 2010a). Zastosowanie procedury (gładkiej) filtracji Kalmana pozwala więc na identyfikację zachowania się innych (tj. nie znajdujących się w zbiorze informacyjnym) zmiennych makroekonomicznych przy założeniu, że wybrane wielkości kształtować się będą jak w scenariuszach S1-S17.

Wykres I.18. PKB i PKB per capita w scenariuszu status quo (S2) w porównaniu z hipotetycznym wariantem stałego zatrudnienia i niezmiennej populacji w latach 2010–2060 (w proc.).



Źródło: symulacje własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

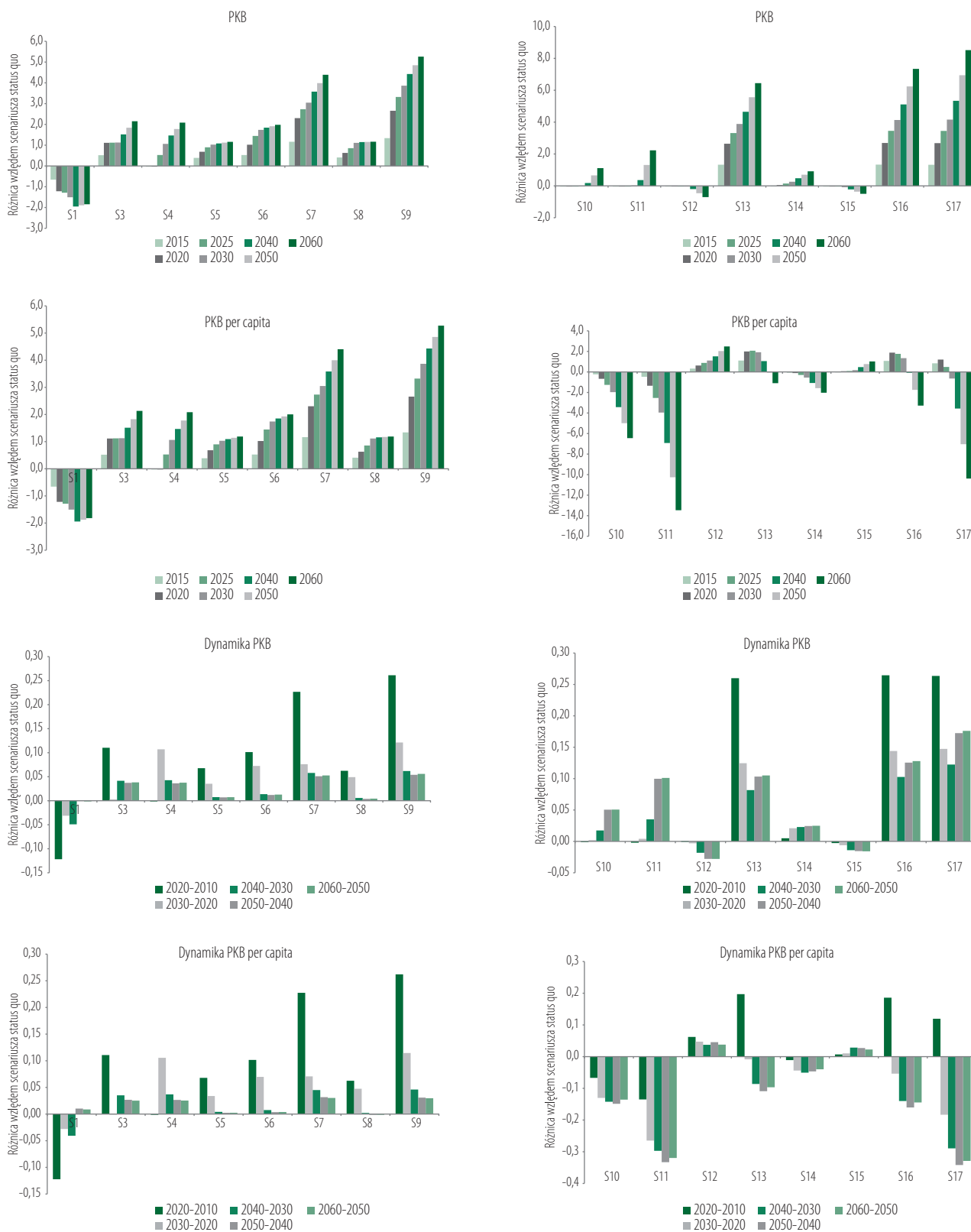
Mimo, że wobec kurczącej się liczby pracujących całkowita wartość PKB musi spaść, to w scenariuszu S2 możemy spodziewać się wyższego, niż w hipotetycznej sytuacji „zamrożenia do roku 2060 stanu na rynku pracy z roku 2008”, poziomu produktu przypadającego na jednego mieszkańca. Taka sytuacja możliwa jest dzięki temu, że szybkiemu kurczeniu się liczby pracujących w rozważanym scenariuszu towarzyszy jeszcze wyraźniejsze zmniejszanie się całkowitej liczby mieszkańców Polski, spowodowane malejącą liczbą dzieci, a stopniowo także (po roku 2030 i 2050) osób starszych. Ponieważ wzrost poziomu PKB zależy nie tylko od zmian podaży pracy, ale także od zmian w zasobie kapitału, który deprecjonuje się stosunkowo wolno, to ujemna dynamika PKB nie musi oznaczać ujemnej dynamiki PKB per capita. Przeciwnie, w scenariuszu status quo spadkowi liczby pracujących towarzyszyć będzie wzrost technicznego uzbrojenia pracy (kapitału przypadającego na jednego pracującego), co oznacza (por. Wykres I.18), że poziom PKB obniży się w całym analizowanym okresie istotnie mniej, niż liczba pracujących i liczba mieszkańców Polski. W rezultacie należy oczekiwać, że PKB per capita powinien w scenariuszu status quo rosnać szybciej, niż w hipotetycznej sytuacji niezastnienia jakichkolwiek zmian na polskim rynku pracy po roku 2008.

2.3.2. Makroekonomiczne skutki reform i ich zaniechania

Ten punkt poświęcono analizie skutków szesnastu wyodrębnionych w poprzedniej sekcji scenariuszy zmian, tj. piętnastu wariantów (S3-S17) zakładających bądź utrzymanie obecnego instytucjonalnego status quo, bądź przeprowadzenie dodatkowych reform systemu zabezpieczenia społecznego, polityki rynku pracy, polityki rodzinnej i migracyjnej, oraz jednego wariantu (S1) polegającego na cofnięciu już wdrożonych zmian w systemie emerytalnym i na wycofaniu się z reformy wcześniejszych emerytur przeprowadzonej w roku 2009. Scenariuszem odniesienia (bazowym) jest scenariusz S2 – demograficzno-systemowego status quo, którego implikacje makroekonomiczne zostały szczegółowo omówione powyżej. Oznacza to, że wszelkie prezentowane w dalszej części wielkości zawsze mają charakter relatywny – odniesiony do analogicznej wielkości w scenariuszu bazowym. Innymi słowy pokazują one przyrost zysku/straty, jakie wiążą się z wdrożeniem danego pakietu zmian i uzyskaniem powiązanych z nimi rezultatów w postaci np. wyższej liczby pracujących, czy wyższego PKB per capita. Szczególnym przypadkiem wśród prezentowanych jest scenariusz pierwszy (S1), którego porównanie z wariantem status quo pozwala na dokonanie oceny efektów makroekonomicznych, jakie przyniosła reforma emerytalna, uzupełniona o reformę wcześniejszych emerytur w roku 2009.

Podstawową wielkością makroekonomiczną, pozwalającą w syntetyczny sposób zmierzyć gospodarcze skutki każdej reformy, jest produkt krajowy brutto (PKB). Na Wykresie I.19 porównano wpływ wszystkich rozważanych wariantów reform na poziom i dynamikę PKB ogółem oraz per capita w latach 2010-2060. Jedynie w scenariuszu S1 możemy oczekiwać znacznego obniżenia się poziomu PKB, w relacji do status quo (S2). Dzieje się tak dlatego, że jedynie w tym scenariuszu oczekiwana liczba pracujących będzie w kolejnych latach istotnie niższa niż w wariantie odniesienia. Wśród pozostałych scenariuszy, podobną własność mają tylko scenariusze S12 (scenariusz niskiej dzietności) i S15 (scenariusz dłużej trwającej emigracji netto z Polski). W obu przypadkach liczebność populacji w kolejnych latach jest niższa niż w scenariuszu odniesienia (S2), podczas gdy inne parametry rynku pracy są takie same. W rezultacie, o ile można oczekiwać, że w wypadku ich realizacji całkowity PKB Polski będzie niższy niż w wariantie S2, to już PKB per capita będzie wyższy, zwłaszcza w przypadku scenariusza niskiej dzietności S12, w którym relatywnie mniej liczna jest przede wszystkim populacja osób biernych na rynku pracy.

Wykres I.19. Wpływ różnych scenariuszy reform na poziom PKB i PKB per capita oraz na ich średnioroczne dynamiki wzrostu w porównaniu ze scenariuszem demograficzno-systemowego status quo (S2).



Uwagi: Słupki prezentują efekty netto względem scenariusza S2- status quo (uwzględniającego reformę emerytalną i zniesienie emerytur wcześniejszych) – tj. różnice między wskaźnikiem w danym scenariuszu a scenariuszu status quo wyrażoną w proc.ach PKB (w wypadku PKB i PKB per capita) lub pkt. proc. (w wypadku dynamiki wzrostu).

Źródło: symulacje własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

W pozostałych scenariuszach postulowane są reformy, polegające na podniesieniu wieku emerytalnego (S3, S4, S6, S9, S13, S16, S17), działaniach aktywizujących i wiążących silniej z rynkiem pracy osoby młode (S8, S9, S13, S16, S17), kobiety i/lub mężczyzn w *prime-age* (S5, S6, S7, S9, S13, S16, S17), aktywnej polityce pronatalistycznej (S10, S11, S13, S16, S17) lub imigracyjnej (S14, S16, S17). Reformy te prowadzą do wzrostu podaży pracy, liczby pracujących, a co za tym idzie, także całkowitego wytwarzanego produktu. Najsilniej (zwłaszcza w długim okresie) na jego wielkość wpływają scenariusze przewidujące szeroki zakres szybko wdrażanych reform (S7, S9, S13, S16, S17), szczególnie, gdy reformy te obejmują pełne spektrum polityk – por. Wykres I.19. Należy wszakże podkreślić, że w rozważanym horyzoncie 50-letnim istnieje pewna wymiennność między wysoką dzietnością, a wysokim wzrostem PKB per capita. Jej przyczyną jest to, że szybki wzrost liczby urodzeń prowadzi do gwałtownego zwiększenia się odsetka osób biernych w populacji, któremu nie towarzyszy adekwatny wzrost liczby pracujących i całkowitego PKB.

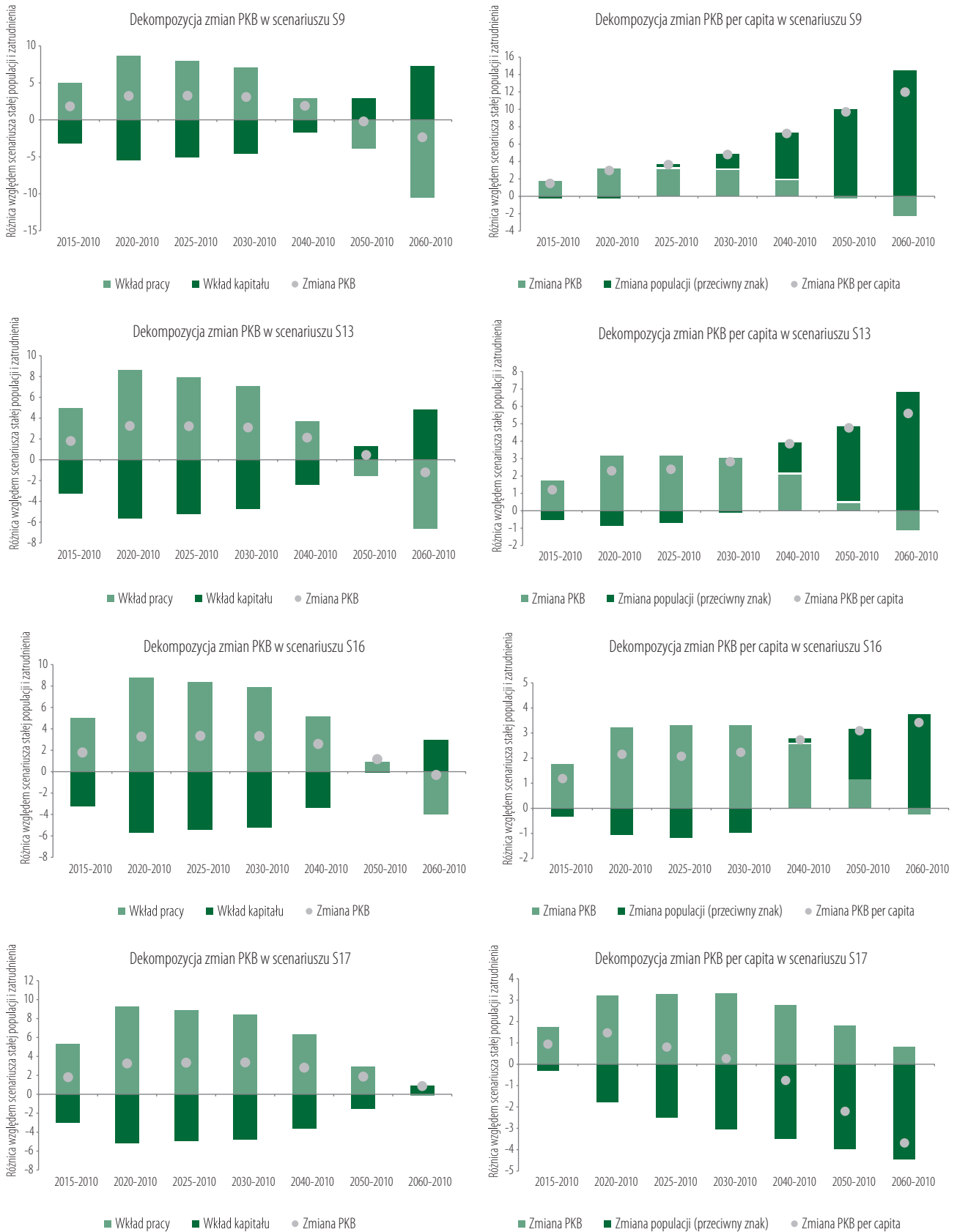
Podobne, choć słabsze, zjawisko obserwujemy w scenariuszach zakładających nasilenie się imigracji. Przy tym jeśli odbywa się ona w warunkach wysokiej płodności, dochodzi do wzmocnienia obu procesów, gdyż migrantami są osoby młode, w wieku tworzenia rodziny. Należy także podkreślić, że negatywne oddziaływanie na PKB per capita ze strony opisanych zjawisk demograficznych jest długotrwałe. Wiąże się to, po pierwsze, z zakładaną trwałością zmian demograficznych w poszczególnych scenariuszach (trwały wzrost liczby urodzeń w postaci kolejnych fal wyżowych). Po drugie z tym, że zarówno narodzone w okresie boomu demograficznego osoby młode, jak i imigranci, wchodząc na rynek pracy są źródłem rąk do pracy, ale nie są źródłem kapitału. Przy tym ich produktywność ograniczana jest przez już zgromadzony zasób kapitału, którego znaczące zwiększenie w skali całej gospodarki wymaga wieloletnich inwestycji. Oznacza to, że rosnąca dynamika PKB, wywołana zwiększaniem się liczby osób aktywnych zawodowo, osłabiana jest przez wiele lat przez barierę kapitałową. W konsekwencji, wzrost globalnego PKB wyraźnie osłabiany jest w wymiarze per capita nie tylko w okresie krótkim (boomu demograficznego i/lub migracyjnego), lecz także w średnim. W obu wypadkach pracujący nie korzystają bowiem z renty demograficznej, obecnej w scenariuszu S2 po roku 2030, zgodnie z którą spadek znaczenia pokoleń wyżowych w populacji zwiększa PKB per capita (relatywnie do wariantu status quo). Następuje to zarówno w sposób bezpośredni (spadek liczby mieszkańców szybszy niż spadek liczby pracujących), jak i pośredni (poprzez większy zasób, zakumulowanego w przeszłości i pozostawionego na rynku, kapitału przypadającego na jednego pracującego z mniej licznego nowego pokolenia, tj. podnoszącego produktywność jednego zatrudnionego poprzez lepsze wyposażenie pracy w kapitał).

Warto także zwrócić uwagę, że prezentowane na Wykresie I.19 dynamiki wzrostu PKB w latach 2010–2020, a w mniejszym stopniu także 2020–2030, są szczególnie wysokie w tych wariantach reform, w których wprowadzane są one możliwie szybko tj. przed rokiem 2020, a nie odkładane na okres późniejszy. Na przykład, podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w tym okresie pozwoliłoby Polsce na podniesienie dynamiki PKB (i PKB per capita) aż o 0,2 pkt. proc. średniorocznie, czyli o około 1/20 średniej stopy wzrostu polskiego PKB per capita z lat 1992–2008. W horyzoncie roku 2030 oznacza to zwiększenie poziomu produktu o około 2 proc. Można uznać, że to właśnie (stopniowe) podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat najsilniej podnosi PKB i PKB per capita spośród wszystkich rozpatrywanych działań. Jednocześnie jednak długookresowy wpływ na te wielkości uzyskany dzięki działaniom podnoszącym aktywność kobiet i/lub mężczyzn w *prime-age* (S5, S6) oraz ludzi młodych (S8), choć mniejszy od skutków zmian w wieku emerytalnym (S3, S4) jest nadal znaczący, a w ujęciu łącznym nawet go przewyższa.

Najbardziej obiecujące, z makroekonomicznego punktu widzenia, są jednak scenariusze zakładające aktywne i kompleksowe zaangażowanie państwa w zwiększenie wykorzystania krajowych zasobów pracy poprzez jednoczesne podjęcie pełnego spektrum działań zwiększających jej podaż. Są to: (1) zakładający demograficzne i migracyjne status quo scenariusz S9, (2) przewidujący istotny (choć nie na poziomie zastępowalności pokoleń) wzrost wskaźnika urodzeń scenariusz S13, oraz (3) scenariusze S16 i S17, zakładające zarazem wysoką lub bardzo wysoką dzietność oraz znaczący strumień imigracji.

Pierwsze trzy z wymienionych czterech scenariuszy (por. Wykres I.20) nie tylko silnie zwiększają liczbę pracujących (relatywnie do scenariusza S2), lecz także w zauważalny sposób podnoszą produkt oraz produkt na mieszkańca, przez całość rozpatrywanego okresu. W ostatnim z nich, procesy demograficzne i imigracyjne ulegają tak głębokim przeobrażeniom w relacji do scenariusza odniesienia, że niwelują z nawiązką opisaną wyżej rentę demograficzną dla osób pracujących, a PKB per capita w długim okresie obniża się poniżej poziomu przewidywanego dla scenariusza S2.

Wykres I.20. Dekompozycja zmian PKB i PKB per capita w scenariuszach maksimum reform i różnych kontekstów demograficzno-migracyjnych w porównaniu z hipotetycznym wariantem stałego zatrudnienia i nieziennej populacji w latach 2010–2060 (w proc.).



S9 – maksimum reform status quo demograficzno-migracyjne; S13 – maksimum reform i wysoka dzietność; S16 – maksimum reform, wysoka dzietność i migracja; S17 – maksimum reform i optimum demograficzno-migracyjne.

Źródło: symulacje własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

Tabela I.11. Odchylenia poszczególnych zmiennych w latach 2010–2060 (w proc.) w scenariuszu maksimum reform przy bazowej dzietności i intensywności migracji (S9) w porównaniu do scenariusza status quo (S2).

	PKB	PKB pc.	I/PKB	C	C pc.	GI/PKB
2015	1,34	1,34	-0,66	1,58	1,58	0,72
2020	2,66	2,66	-1,33	3,14	3,14	1,84
2025	3,32	3,32	-1,68	3,93	3,93	2,54
2030	3,86	3,87	-1,85	4,53	4,53	3,27
2040	4,43	4,43	-1,88	5,10	5,11	4,47
2050	4,85	4,86	-1,89	5,53	5,54	5,62
2060	5,26	5,27	-1,93	5,96	5,97	6,73

Źródło: obliczenia własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

Uwagi: * - GI/PKB = udział dochodów rządu w PKB, I/PKB = stopa inwestycji krajowych brutto, C i C pc = konsumpcja i konsumpcja per capita.

Tabela I.12. Odchylenia poszczególnych zmiennych w latach 2010–2060 (w proc.) w scenariuszu maksimum reform, wzrostu dzietności i dużej imigracji (S16) w porównaniu do scenariusza status quo (S2).

	PKB	PKB pc,	I/PKB	C	C pc,	GI/PKB
2015	1,33	0,87	0,21	1,08	0,79	0,58
2020	2,69	1,47	-0,34	2,40	1,59	1,55
2025	3,45	1,09	-1,70	3,50	1,70	2,17
2030	4,13	0,13	-4,00	5,09	1,56	2,94
2040	5,11	-2,95	-4,93	6,89	-1,16	4,28
2050	6,24	-6,28	-5,08	8,60	-4,42	5,73
2060	7,34	-9,43	-4,36	9,98	-7,82	7,20

Źródło: obliczenia własne przy użyciu modelu EUImpactMod III (IBS, 2010b).

Uwagi: * - GI/PKB = udział dochodów rządu w PKB, I/PKB = stopa inwestycji krajowych brutto, C i C pc = konsumpcja i konsumpcja per capita.

Podsumowując, można powiedzieć, że to właśnie w szybkim działaniu i konsekwentnej realizacji reform, prowadzących do widocznego wzrostu partycypacji w rynku pracy grup do tej pory pozostających z nim w luźnym związku (biernych zawodowo kobiet i mężczyzn w *prime-age*, osób młodych, wcześniej się dezaktywizujących osób starszych itp.), można upatrywać szansy na przezwycięzenie negatywnych makroekonomicznych konsekwencji starzenia się ludności Polski w horyzoncie kilkudziesięcioletnim. Jak pokazały przeprowadzone symulacje, choć skutki populacyjne i gospodarcze tego procesu staną się widoczne już w obecnej dekadzie, to możliwa jest pełna neutralizacja tych drugich do roku 2050, pod warunkiem podjęcia szybkich i skoordynowanych działań na kilku kluczowych polach polityki publicznej. Utrzymanie liczebności populacji Polski do roku 2060 na niezmiennym poziomie nie będzie jednak możliwe bez znaczącego wzrostu płodności i/lub intensywnej imigracji. Odniesienie sukcesu na tym polu wiązać się będzie jednak z kosztem w postaci osłabienia dynamiki PKB per capita (lecz nie PKB globalnego), chyba, że zmianom populacyjnym będzie towarzyszyło zwiększenie stopy inwestycji w kapitał trwały.

3. Instytucjonalne odpowiedzi na starzenie się ludności w Polsce

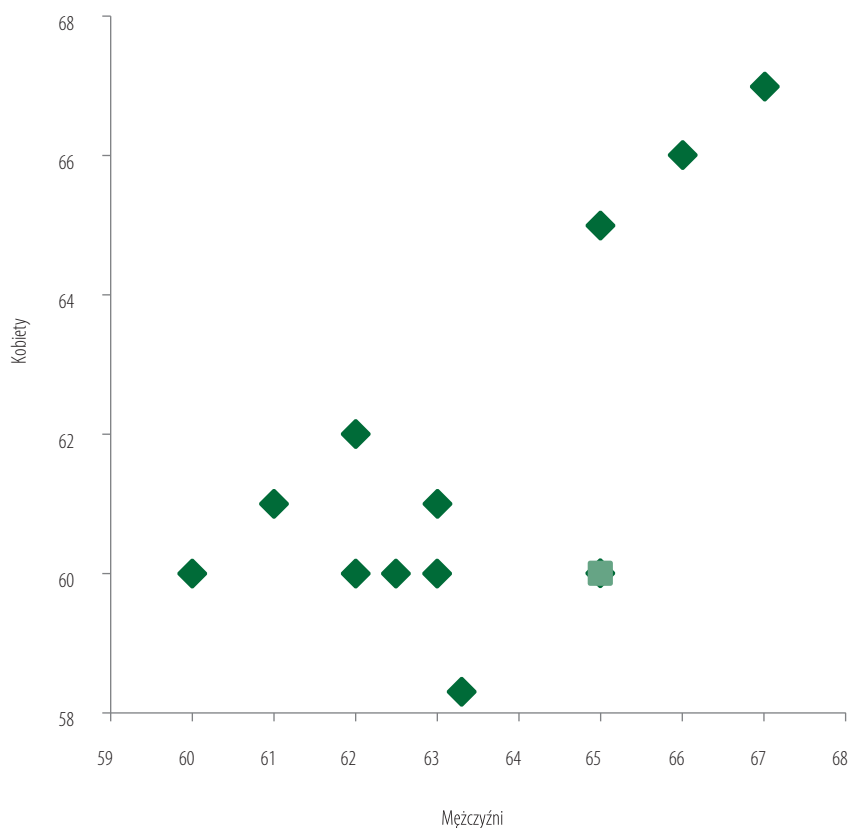
Reforma emerytalna i zniesienie możliwości nabywania uprawnień do świadczeń w powszechnym systemie emerytalnym przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, stanowią pierwszy krok w stronę ukształtowania instytucjonalnego zaplecza rynku pracy w Polsce w sposób odpowiadający na wyzwania stawiane przez procesy starzenia się ludności. Przedstawione prognozy wskazują jednak, że jest on dalece niewystarczający, a dla utrzymania liczby pracujących w Polsce na poziomie zbliżonym do obecnego, niezbędne będzie zarówno podniesienie partycypacji w rynku pracy grup o dotychczas względnie niskiej aktywności, jak i wzrost liczby osób w *prime-age* w efekcie wyższej niż obecnie płodności oraz imigracji.

3.1. Aktywność osób starszych

Bezpośrednią odpowiedzią instytucjonalną na proces starzenia się ludności jest podniesienie ustawowego wieku emerytalnego. Posunięcie takie oddziałuje korzystnie na dwa wymiary tego procesu, podnosząc jednocześnie proporcje między okresem aktywności i bierności jednostek, jak i między subpopulacją aktywną i bierną zawodowo. Analiza scenariuszy S3 i S4 przekonuje, że im szybciej taka reforma zostanie wprowadzona w Polsce, tym większe przyniesie korzyści w kategoriach wyższego (w porównaniu do status quo) zatrudnienia, produktu, salda finansów publicznych. Przy tym, jak wskazuje Wykres I.21, zróżnicowanie ustawowego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet w Polsce jest największe w Europie,²⁰ co wynika m.in. z tego, że w szeregu krajów OECD podwyższenie wieku emerytalnego kobiet już nastąpiło.

W ostatnich latach wiek ustawy podwyższano m. in. w Belgii, Niemczech i Wielkiej Brytanii. Celem belgijskiej reformy było ograniczenie istniejącej od 1991 możliwości wcześniejszego wyjścia z rynku pracy osób, które osiągnęły 60 rok życia i posiadały wystarczającą staż pracy. Zdecydowano się również na zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Skutkiem był istotny wzrost współczynnika aktywności zawodowej osób starszych w latach 1998–2008 – wśród mężczyzn w wieku 55–59 lat o 8,8 pkt. proc. (do 60,1 proc.), a wśród kobiet o 15,1 pkt. proc. (do 39,4 proc.), natomiast w grupie w wieku 60–64 lat odpowiednio o 6,2 (22,9) i 5,5 (10,2). Podobne zmiany wystąpiły w zakresie współczynników zatrudnienia. W Niemczech podniesienie wieku emerytalnego było elementem kompleksowej reformy systemu zabezpieczenia społecznego, mającej też przeciwdziałać skutkom wcześniejszych posunięć zwiększających dostęp do różnego rodzaju transferów, w tym wcześniejszych emerytur. Dotychczas działania odbywały się w czterech etapach, w latach 1999, 2001, 2004 oraz 2007. W 2007 r. zdecydowano o formule podnoszenia wieku emerytalnego (program *Rente mit 67*) stopniowo od 2012 r., tak by w 2029 r. osiągnął on 67 lat. Przy tym, wg szacunków OECD (2005) takie rozwiązanie jest niewystarczające wobec skali i tempa niekorzystnych zmian demograficznych w Niemczech, gdzie liczba aktywnych zawodowo będzie, *ceteris paribus*, w latach 2000–2020 zmniejszać się 0,18 proc. rocznie, przy spadku w UE15 o 0,07 proc., oraz wzroście w OECD ogółem o 0,39 proc. rocznie. W latach 2020–2050 spadek podaży pracy będzie już powszechny, wynosząc odpowiednio 0,69; 0,46 i 0,08 proc. rocznie.

Wykres I.21. Ustawowy wiek emerytalny mężczyzn i kobiet w krajach europejskich w roku 2008. Wyróżniono Polskę.



Źródło: MISSOC.

²⁰ Jedynie w Austrii też wynosi 5 lat.

Tabela I.13. Przebieg zmian wysokości ustawowego wieku emerytalnego w wybranych krajach OECD.

Kraj	Reforma	Kogo dotyczyła	Kiedy
Australia	Wiek oficjalny: z 60 do 65 Wiek minimalny: z 55 do 60 (w systemie obowiązkowym)	Kobiet Wszystkich	1995–2014 2015–2025
Austria	Wiek oficjalny: z 60 do 65 Wiek minimalny: z 60 do 62 Wiek minimalny: z 55 do 62	Kobiet Mężczyzn Kobiet	2023–2033 2000–2005 2000–2027
Belgia	Wiek oficjalny: z 60 do 65	Kobiet	1997–2009
Czechy	Wiek oficjalny: z 60 do 63 Wiek oficjalny: z 53–57 do 59–63	Mężczyzn Kobiet	1996–2012 1996–2012
Korea	Wiek oficjalny: z 60 do 65	Wszystkich	2013–2033
Niemcy	Wiek minimalny: z 63 do 62 Wiek minimalny: z 60 do 62	Mężczyzn Kobiet	Do 2010 2011–2016
Stany Zjednoczone	Wiek oficjalny: z 65 do 67 roku (uprawnienie do pełnego świadczenia)	Wszystkich	2000–2027
Szwajcaria	Wiek oficjalny: z 62 do 64	Kobiet	2000–2005
Wielka Brytania	Wiek oficjalny: z 60 do 65 Wiek minimalny: z 60 do 65 (tzw. <i>Pension credit</i>)	Kobiet Mężczyzn	2010–2020 2010–2020
Włochy	Wiek oficjalny: z 60 do 65 Wiek oficjalny: z 55 do 60	Mężczyzn Kobiet	Od 1992 Od 1992

Źródło: OECD (2006).

Jeszcze dalej od posunięć belgijskich i niemieckich idą projekty w Wielkiej Brytanii, gdzie planuje się podniesienie wieku emerytalnego (*State Pension Age*) kobiet o 5 lat pomiędzy 2010 a 2020 r. Docelowo planowane jest wprowadzenie, na przestrzeni lat 2022–2046, jednolitego wieku emerytalnego wynoszącego 68 lat. Towarzyszy temu zapobieganie ubóstwu wśród emerytów poprzez wdrożenie kombinacji narzędzi fiskalnych oraz skłaniających do gromadzenia indywidualnych oszczędności emerytalnych. Warto zauważyć, że zmiany te są wprowadzane mimo, że skala przemian demograficznych w Wielkiej Brytanii będzie mniejsza niż w większości krajów europejskich – w latach 2000–2020 spodziewany jest, *ceteris paribus*, nieznaczny wzrost liczby osób aktywnych zawodowo, a w latach 2020–2050 spadek o ponad 0,1 proc. rocznie (OECD, 2005). Wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, a następnie podniesienie go dla obu płci ma odwrócić te niekorzystne tendencje. W Polsce, gdzie prognozowane przekształcenia struktury demograficznej i wielkości zasobu pracujących są znacznie głębsze (por. Tabela I.3), skala zmian i tempo wprowadzania reform powinny więc być co najmniej nie mniejsze niż w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Belgii.

Przy tym o ile podnoszenie wieku emerytalnego prowadzi do wyższej aktywności zawodowej zarówno osób w wieku powyżej pierwotnego progu (Burniaux et al., 2004), jak i tych o kilka lat młodszych, to obecnie w nielicznych krajach efektywny wiek emerytalny jest bardzo bliski ustawowemu. W znacznej mierze wynika to z dostępności wcześniejszych emerytur lub transferów ekonomicznie równoważnych (Blöndal, Scarpetta, 1999; OECD, 2006), częściowo z wykorzystywania oszczędności prywatnych przez osoby starsze, częściowo też z niższej adaptacyjności osób starszych i wyższego ryzyka niezdolności do pracy, w szczególności w pełnym wymiarze (Eurofund, 2007). Znaczenie dostępności transferów podkreślane jest w szeregu badań przekrojowych (Blöndal, Scarpetta, 1999; Gruber, Wise, 2002; Bukowski et al., 2005), a ilustrują je doświadczenia indywidualnych krajów.

W Islandii, mimo zdecydowanie korzystniejszej niż w Polsce struktury demograficznej ludności, wiek emerytalny dla pracowników sektora prywatnego wynosi 67 lat, a publicznego – 65. Kobiety i mężczyźni osiągają porównywalną liczbę lat pracy, a ich efektywny wiek opuszczania rynku pracy nie odbiega istotnie od wieku ustawowego. Uważa się, że jest to efektem braku możliwości uzyskania świadczeń przez osiągnięciem 67 lat (Jonasdottir, 2007). Co istotne, tak późny wiek emerytalny ustalono przy zakładaniu systemu, w późnych latach 40. XX wieku.

W Nowej Zelandii natomiast z powodzeniem odwrócono dezaktywizujące posunięcia z lat 1970., w postaci zasiłku dostępnego po 60. roku życia (*National Superannuation*). W roku 1989 podjęto decyzję o podniesieniu progu do 65 lat na przestrzeni dwóch dekad, którą jednak zweryfikowano – ostatecznie, przejście od 60. do 65. roku życia zrealizowano w okresie 1992–2001. W wyniku reformy nastąpił znaczący wzrost wskaźnika aktywności w grupie wieku 60–64 lat – wśród mężczyzn z 33 do 69 proc., a wśród kobiet z 16 do 46 proc. w latach 1991–2004 (OECD, 2006). Przyczyn tak znaczącego wzrostu partycypacji upatruje się w (i) psychologicznym wpływie wieku

ustawowego na rzeczywiste decyzje potencjalnych beneficjentów (OECD, 2004) oraz (ii) motywującej do pracy konstrukcji systemu KiwiSaver, utrudniającej wypłatę zgromadzonych środków przed osiągnięciem 65 roku życia.

Doświadczenia krajów, w których podnoszono wiek emerytalny sugerują więc, że obecny kształt instytucji determinujących podaż pracy osób starszych w Polsce – aktuarialnie sprawiedliwy powszechny system emerytalny, brak możliwości uzyskania świadczeń przed osiągnięciem wieku ustawowego dla zdecydowanej większości uczestników systemu – wzmocni pozytywne oddziaływanie podniesienia ustawowego wieku emerytalnego na aktywność zawodową Polaków.²¹

Wobec niższej adaptacyjności osób starszych do wymagań rynku pracy oraz ewolucji znaczenia pracy zawodowej w cyklu życia jednostki (por. MPiPS, 2007), obok ograniczania możliwości i finansowych zachęt do dezaktywizacji, w krajach OECD wśród instrumentów na rzecz podniesienia aktywności osób starszych występują także rozwiązania uzupełniające, umożliwiające m.in. stopniowe kończenie kariery zawodowej, czy podnoszące adaptacyjność osób starszych (por. Tabela I.14). Te pierwsze przyjmują formę dopuszczenia pobierania świadczeń emerytalnych równoległe z pracą zawodową, subsydiowania miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin (Finlandia, Belgia) lub rekompensaty utraconych zarobków przy jednoczesnym pobieraniu świadczenia (Francja). Wśród drugich warto wymienić m.in. kształcenie ustawiczne oraz aktywne polityki rynku pracy.

Jak pokazują jednak badania OECD (2006), w odróżnieniu od zmian w ustawowym wieku emerytalnym, instrumenty wspierające charakteryzują się zróżnicowaną, lecz najczęściej umiarkowaną, skutecznością.²² W szczególności dotyczy to kształcenia, zwłaszcza w formule szkoleń zawodowych, a także subsydiowania miejsc pracy – ta forma wsparcia przyjęła się m.in. w Niemczech, Austrii oraz Wielkiej Brytanii.²³ Umiarkowanie pozytywny obraz skuteczności aktywnych polityk rynku pracy wobec osób starszych sugeruje zatem jedynie ich wspierającą funkcję wobec innych instrumentów aktywizacji osób starszych, w tym podnoszenia wieku emerytalnego (MPiPS, 2007). Istotną rolę odgrywają za to polityki, które utrzymują ciągłość aktywności zawodowej w cyklu życia i ograniczają ryzyko epizodów bierności. Należą do nich dobre praktyki podejmowane przez poszczególne przedsiębiorstwa, które sprzyjają dłuższej aktywności zawodowej (w szczególności w macierzystym zakładzie), pozwalając z kolei firmom na utrzymanie pracownika znającego specyfikę danego miejsca pracy.

Tabela I.14. Polityki wspierania aktywności osób starszych w wybranych krajach europejskich.

	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
Polityka strategiczna wobec starszych pracowników ds. zatrudnienia i systemu emerytalnego	X					X									X
Programy B+R na rzecz wieku i zatrudnienia			X			X									X
Reformy na rzecz zachęcenia do opóźnienia przejścia na emeryturę i znoszące bodźce do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę	X	X	X	X	X	X	X					X			
Formy stopniowego przechodzenia na emeryturę	X	X	X	X	X	X	X					X			
Prawo antydyskryminacyjne, zabezpieczenie osób starszych przed zwolnieniem z pracy, zakaz uwzględniania wieku w rekrutacji, zniesienie obowiązkowego wieku emerytalnego	X	X			X	X	X		X	X					X
Kampanie podnoszące świadomość publiczną w kwestii osób starszych			X	X		X						X			X
Programy zatrudnienia i kształcenia starszych pracowników	X	X	X	X	X	X	X					X			
Wsparcie pracodawców (poradnictwo, trening, employment placement)			X	X		X	X			X		X			X

Uwagi: AT – Austria, BE – Belgia, DE – Niemcy, DK – Dania, ES – Hiszpania, FI – Finlandia, GR – Grecja, IE – Irlandia, IT – Włochy, LU – Luksemburg, NL – Holandia, PT – Portugalia, SE – Szwecja, UK – Wielka Brytania.

Źródło: Raport Finalny Komisji Europejskiej *Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment (2006)*.

²¹ Reforma emerytalna w roku 1999 zakładała jako ogólną zasadę likwidację przywilejów branżowych. Wobec konieczności honorowania praw nabytych, jej realizacją jest wprowadzenie emerytur pomostowych w roku 2009. Z systemu wyłączeni są jednak (i) rolnicy indywidualni (objęci KRUS), oraz (ii) tzw. służby mundurowe, prokuratorzy i sędziowie. W obu przypadkach świadczenia emerytalne nie są powiązane z wielkością składek odprowadzonych przez uczestników systemu, co oznacza finansowanie emerytur z podatków ogólnych – częściowo w KRUS, całkowicie dla drugiej grupy. Dla obu grup wiek emerytalny jest niezwiązany z wiekiem ustawowym w systemie powszechnym. W przypadku drugiej grupy przejście na emeryturę jest wręcz możliwe po 15 latach pracy, a wysokość świadczenia zależna jest od uposażenia w ostatnim dniu służby. Istnienie tych systemów silnie demotywyuje też ich uczestników do zmiany zawodu w trakcie kariery zawodowej. Wskazane jest zatem ujednoczenie systemów emerytalnych w Polsce, w szczególności poprzez włączenie wszystkich obywateli osiągających dochody z pracy do jednego systemu. Staje się to szczególnie istotne w świetle analizowanego w rozdziale 2 negatywnego wpływu procesów starzenia się ludności na podaż pracy, PKB i sytuację finansów publicznych.

²² Dla kursów ćwiczących umiejętności praktyczne, od 12 (Szwecja) do 70 proc. (Hiszpania) beneficjentów znajdowało pracę po ich ukończeniu (w zależności od ich konstrukcji).

²³ W dużej mierze ograniczają się one do zdjęcia z pracodawcy obowiązku opłacenia części składek na zabezpieczenie społeczne, rzadkością są subsydia w wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z badaniami Komisji Europejskiej (2006), przedsiębiorstwa podejmują bardzo szeroką gamę działań zachęcających starszych pracowników do pozostania na stanowiskach – od motywowania wyższymi wynagrodzeniami czy dodatkami, przez różnorodne formy kształcenia i transfer wiedzy (w szczególności w branżach, dla których *know-how* jest istotnym wymiarem działalności), po nacisk na wewnętrzną mobilność w firmie i modyfikacje obowiązków. Rolę taką odgrywają też dostosowania czasu pracy starszych pracowników – zmniejszeniu wymiaru, uelastycznienie godzin pracy, dodatkowe dni urlopu czy rezygnacja z systemu trzymianowego wobec tej grupy wieku. Firmy oferują także elastyczne formy przechodzenia na emeryturę, czy specjalne plany emerytalne, premiujące pozostanie na stanowisku lub przyzwalające na odroczenie wieku emerytalnego, jeśli prawo krajowe stawia ograniczenia w tej mierze. Badania Komisji (2006) wskazują też, że dla zabezpieczenia dobrej kondycji fizycznej pracowników, firmy zapewniają regularne badania lekarskie, zajęcia sportowe, fizykoterapię, usługi zewnętrznego konsultanta czy lekarza medycyny pracy. Poprawia się też warunki techniczne na rzecz większego komfortu pracy. W końcu, tworzy się mieszane załogi, sprzyjające poprawie atmosfery pracy, oraz forum kontaktów między starszymi zatrudnionymi w postaci klubów seniora. Spotyka się też dobrowolną ochronę przed zwolnieniem przez 5 lat przed emeryturą, programy profilaktyczno-informacyjne, treningi motywacyjne. Dla skuteczności praktyk zarządzania wiekiem nieodzowne są jednak zainteresowanie indywidualną sytuacją pracownika i brak poczucia dyskryminacji ze względu na wiek (KE, 2006).

Warto przy tym zwrócić uwagę, że zapisy zakazujące dyskryminacji osób starszych dotychczas nie są *per se* czynnikiem wpływającym na sytuację osób starszych na rynku pracy. W krajach EU zapisy te sprowadzają się do wdrażania działań opisanych w art.13 Traktatu z Amsterdamu o zwalczaniu takich przejawów. Obowiązują one zasadniczo we wszystkich krajach UE. Instrument ten jest relatywnie prosty do wprowadzenia, lecz OECD (2006) dowodzi, że wdrożenie zapisów antydyskryminacyjnych nie wpłynęło w krajach UE na poprawę działania rynku pracy w tym aspekcie.²⁴

3.2. Aktywność osób młodych

Obserwowanemu w Polsce na przestrzeni ostatnich dwóch dekad wzrostowi uczestnictwa osób do 25 roku życia w edukacji, towarzyszyło obniżenie ich aktywności zawodowej. Ta jest wypadkową uczestnictwa w rynku pracy uczących się, przede wszystkim studentów uczelni wyższych, oraz przebiegu wchodzenia na rynek pracy tych, którzy studiów wyższych nie podjęli, w szczególności absolwentów szkół zawodowych. Niska partycypacja w rynku pracy osób młodych w Polsce jest złożeniem dysfunkcji w obu tych wymiarach.

Ramka I.5. Ograniczenia prawne zatrudnienia osób młodocianych w Unii Europejskiej.

Na szczeblu Unii Europejskiej kwestie zatrudniania osób poniżej 18 roku życia reguluje dyrektywa z dnia 22 lipca 1994 r. dotycząca ochrony młodocianych w pracy. Implementacja norm prawnych zawartych w tym akcie do systemów prawnych krajów członkowskich w znacznym stopniu ograniczyła możliwości pracy osób w tej grupie wieku. Widoczne jest to na przykładzie Polski i regulacji zawartych w dziale dziewiątym Kodeksu Pracy oraz aktach wykonawczych wydawanych na jego podstawie.

Po pierwsze, ustalenie minimalnego wieku wejścia na rynek pracy na poziomie 15 lat, a w Polsce 16 lat, przy zastrzeżeniu, że młodociany musi wypełnić obowiązek szkolny, zmniejsza potencjalną podaż pracy średnio do poziomu nieprzekraczającego 20 proc. populacji w wieku 15–18 lat. Po drugie, młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, w formie nauki zawodu (na okres od 24 a 36 miesięcy) lub przyuczenia do wykonania określonej pracy (trwa od 3 do 6 miesięcy). Zawody, w których odbywa się nauka zawodu oraz czas jej trwania, określane są przez przepisy dot. klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Jest to więc specyficzna forma stosunku pracy, związana z tym rodzajem szkolnictwa. Dlatego w przypadku tej formy zatrudnienia pracownikowi młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż 129,74 zł w I roku nauki, 162,18 w drugim i 194,62 w trzecim (odpowiednio 4, 5 i 6 proc. przeciętnego wynagrodzenia)

Po trzecie, w przypadku zatrudnienia w innym celu (i w innych rodzajach prac) niż przygotowanie zawodowe, podstawowe restrykcje dotyczą katalogu prac, które może wykonywać młodociany. Ograniczenie zatrudnienia do tzw. prac lekkich oraz całkowity zakaz zatrudnienia w zakresie tzw. prac wzbudzonych zmniejsza podaż pracy osób młodych, w szczególności w przemyśle. Po czwarte, przepisy ograniczające faktyczny czas pracy do 12 godzin tygodniowo w czasie trwania zajęć szkolnych oraz do 35 godzin tygodniowo w okresie ferii szkolnych, przy obowiązku zaliczenia do całkowitego czasu pracy czasu nauki, wynikającego z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, zdecydowanie obniżają konkurencyjność podaży pracy osób młodocianych w stosunku do osób pełnoletnich. Duże znaczenie ma także zakaz pracy w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej.

Podsumowując, wprowadzenie przepisów mających na celu zagwarantowanie prawidłowego rozwoju psychicznego i fizycznego osób młodych prowadzi do obniżenia zarówno ich podaży pracy, jak i popytu na nią. Ograniczenia legislacyjne dotyczące zatrudniania osób młodocianych skutkują wykluczeniem z rynku około 80 proc. osób w tej grupie wieku i sprawiają, że o ile występuje zatrudnianie uczniów szkół zawodowych w formie nauki zawodu, to zatrudnienie młodocianych na otwartym rynku pracy jest znikome. Regulacje z zakresu czasu pracy oraz wymóg zagwarantowania osobom młodym wynagrodzenia i urlopu na poziomie przewidzianym dla kontraktów na czas nieokreślony, decydują o niskiej konkurencyjności ich pracy. Niska produktywność osób młodych, często nie wystarczająca dla wynagradzania ustawowym minimum, zmniejsza zagregowany popyt na pracę osób w wieku 15–19 lat.

²⁴ Osoby starsze mogą być bowiem defaworyzowane podczas rekrutacji pracowników nawet jeśli wiek nie jest *explicite* kryterium brany pod uwagę przez pracodawcę, lecz jest tak *de facto*. Zagadnienie dyskryminacji osób starszych na etapie naboru pracowników w Polsce analizowane jest w Części II.

OECD Polska zalicza się do krajów OECD o najwyższym odsetku osób, które w rok po zakończeniu edukacji nie pracują. Zarazem zróżnicowanie pod tym kątem osób o wykształceniu wyższym i co najwyżej średnim należy do najwyższych (OECD, 2008). Choć poprawa ogólnej sytuacji na rynku pracy w latach 2003–2008 wyraźnie polepszyła relatywną pozycję osób młodych (por. Część II), to nadal bierni i długookresowo bezrobotni są nadreprezentowani wśród tych o wykształceniu co najwyżej średnim. Proces wejścia na rynek pracy absolwentów szkół zawodowych z reguły przebiega sprawnie w krajach charakteryzujących się tzw. dualnym modelem kształcenia zawodowego, jak Austria, Niemcy, Szwajcaria (Quintini, Manfredi, 2009).²⁵ W modelu tym praktyki zawodowe są integralnym elementem kształcenia – w Szwajcarii ponad 90 proc. osób z tej grupy łączy edukację z pracą zawodową, w Polsce natomiast odsetek ten nie przekracza 15 proc. – a adekwatność przekazywanych umiejętności zapewniana jest przez system certyfikacji (por. MPiPS, 2007). System ten krytykowany jest jednak jako kosztowny, w tym dla pracodawców finansujących częściowo praktyki. Opiera się też na wieloletniej tradycji i charakterystycznym modelu dialogu społecznego, które ułatwiają koordynację działań studentów, szkół zawodowych oraz potencjalnych pracodawców (Seitz, Metzger, Kolber, 2005). W Niemczech zwraca się też uwagę na specjalizację i skupienie na umiejętnościach specyficznych dla danego zawodu, które przez długi czas były zaletą, lecz w ostatnich dwóch dekadach utrudniają adaptację do wyzwań stawianych przez postęp technologiczny i globalizację. Lewandowski, Skrok (2009) podkreślają, że w obliczu tych wyzwań bardziej właściwym może być model edukacji zawodowej w Finlandii, przedstawiony w Ramce I.6. Jego wyznacznikami są dość późna selekcja uczniów do węższych rodzajów kształcenia (szkoła podstawowa trwa dziewięć lat), dostępność edukacji wyższej bez względu na wiek, oraz rozbudowane, zinstytucjonalizowane możliwości kształcenia się po podjęciu pracy zawodowej. Warto zwrócić uwagę, że elementami wspólnymi obu modeli jest wspieranie łączenia pracy zawodowej z nauką, oraz sprawny system certyfikacji i kontroli jakości programów nauczania.

Ramka I.6. System edukacji zawodowej w Finlandii.

Uzyskanie potwierdzenia kwalifikacji zawodowych średniego szczebla w Finlandii wiąże się z wyborem jednej z dróg kształcenia – edukacji w trzyletniej szkole zawodowej, bądź realizacji programu praktyk zawodowych. Od lat 90-tych istnieje także możliwość, dostępna zarówno osobom młodym jak i po 20. roku życia, przystąpienia bezpośrednio do egzaminu kwalifikacyjnego. Z opcji tej korzystają jednak głównie osoby dorosłe posiadające praktyczne umiejętności zawodowe, niepotwierdzone oficjalnymi dokumentami.

Szkoły zawodowe przeznaczone są dla osób w wieku 17–20 lat, które ukończyły edukację na poziomie podstawowym i nie posiadają doświadczenia zawodowego. Trzyletni program obejmuje kształcenie ogólne (szkolne przedmioty obowiązkowe i wolnego wyboru) oraz ukierunkowane szkolenie zawodowe. Edukacja wiąże się z odbyciem minimum 6 miesięcy praktyk zawodowych i kończy się egzaminem zawodowym, który oceniany jest wspólnie przez nauczyciela oraz reprezentanta przedsiębiorstwa, w którym uczeń odbył praktyki.

Alternatywą jest program trzyletnich praktyk zawodowych. Aby wziąć w nich udział, uczestnik musi ukończyć co najmniej 15 lat oraz wykształcenie na poziomie podstawowym. Program przeznaczony jest zatem także dla osób w wieku ponad 20 lat, które chcą rozwinąć umiejętności praktyczne. Z formalnego punktu widzenia, pomiędzy pracodawcą a praktykantem zawierany jest kontrakt na czas określony, na podstawie którego praktykant zobowiązuje się do wykonywania czynności zawodowych pod opieką prowadzącego w zamian za wynagrodzenie. W większości przypadków płaca jest ustalana w oparciu o postanowienia negocjacji zbiorowych i wynosi 80 proc. wynagrodzenia osoby zatrudnionej na danym stanowisku. Praktykant w zakładzie pracy spędza ok. 70–80 proc. czasu przeznaczanego na edukację. Pozostałe 20–30 proc. wypełniają zajęcia teoretyczne, prowadzone przez szkoły zawodowe lub centra kształcenia dorosłych. Program kończy się egzaminem i otrzymaniem certyfikatu, potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Zaletą systemu kształcenia zawodowego w Finlandii jest indywidualizacja relacji między uczniem a szkołą. Fińska Krajowa Rada Edukacji gwarantuje każdemu z nich możliwość skorzystania z usług centrum doradztwa zawodowego, obecnego na każdej uczelni. Pomagają one uczniom w wyborze ścieżki nauki, która zmaksymalizuje ich szanse na udane wejście na rynek pracy. Działania centrów wspierane są przez organizacje zewnętrzne, tj. związki studentów i konfederacje pracodawców. Nadzór nad programem kształcenia na szczeblu regionalnym sprawują też, mianowane przez szkoły zawodowe, rady lokalne złożone z przedstawicieli pracodawców, nauczycieli i uczniów. Od 2002 r., obok finansowania edukacji ze środków publicznych na zasadach ogólnych, wprowadzono dodatkowe subsydia. Ich przyznawanie szkołom zawodowym oparte jest na kryterium efektywności. Pod uwagę brane są: udział osób uzyskujących zatrudnienie po zakończeniu edukacji na średnim szczeblu, bądź podejmujące dalsze kształcenie; współczynnik osób, które nie ukończyły danego etapu edukacji (*drop-out ratio*), oraz kwalifikacje kadry nauczycielskiej. Taki sposób rozdzielania środków motywuje zatem do jak najlepszego przygotowania uczniów do płynnego wejścia na rynek pracy.

Źródło: Kyrö (2006).

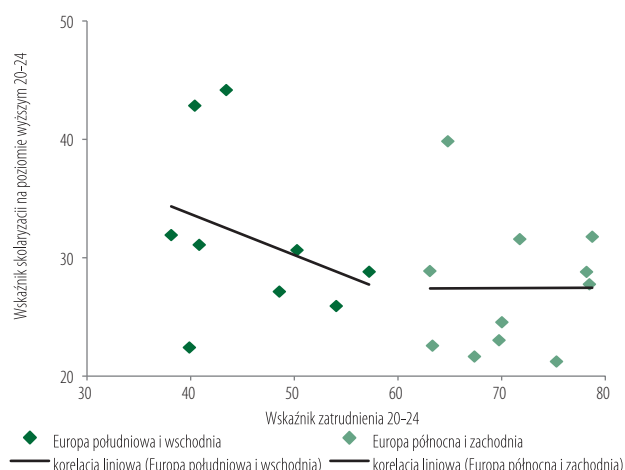
Choć uzyskanie wyższego wykształcenia generalnie pozytywnie wpływa na aktywność zawodową w przebiegu życia, to jednak oddziaływanie w poszczególnych jego etapach i, w konsekwencji, na różne grupy wieku, nie jest jednolite. Podejmowanie przez osoby w wieku 20–24 lata kształcenia na poziomie wyższym wiąże się z przesunięciem ich aktywności zawodowej w czasie (O'Higgins, 2003). W większości państw OECD, aktywność edukacyjna osób w wieku 20–24 lata wiąże się z niską aktywnością na rynku pracy – jedynie w czterech krajach OECD (Danii, Islandii, Holandii oraz Szwajcarii) aktywnych zawodowo jest ponad 50 proc. studentów (OECD, 2008).

²⁵ Quintini, Manfredi (2009) pokazują, że najwyższe odsetki osób, które po ukończeniu edukacji szybko rozpoczynają karierę zawodową cechującą się ciągłością i perspektywami awansu, występują właśnie w krajach o rozbudowanym systemie praktyk. Zbliżone perspektywy mają absolwenci w krajach o nisko regulowanych rynkach pracy, jak Wielka Brytania, natomiast najgorsze w tych, gdzie rynek jest wysoko regulowany, a jakość przysposobienia zawodowego niska – jak Włochy i Hiszpania. W tych krajach szczególnie wysokie są odsetki osób młodych pracujących na czas określony i ryzyko epizodów braku pracy

Niemniej jednak, w przekroju krajów OECD trudno mówić o wyraźnej wymienności między uczestnictwem w edukacji i rynku pracy. Jest ona raczej fenomenem krajów południowej i środkowo-wschodniej Europy. O ile bowiem współczynnik korelacji między wskaźnikami zatrudnienia i skolaryzacji na poziomie wyższym osób w wieku 20–24 w roku 2007 wynosił dla tych krajów²⁶ $-0,58$, to w krajach północno-zachodniej Europy²⁷ nie obserwuje się zależności między tymi wskaźnikami (korelacja 0,004). Kraje tej drugiej grupy cechują się bowiem znacznie wyższymi wskaźnikami zatrudnienia studentów niż kraje grupy pierwszej, zarówno ogółem, jak i w niepełnym wymiarze etatu lub czasowo. Ponadto, również zależność między uczestnictwem w edukacji wyższej osób w wieku 20–24 lat a zatrudnieniem pięć lat później, jest znacznie silniejsza w krajach pierwszej grupy. Należy do niej Polska, w której uczestnictwo w edukacji i rynku pracy zdają się być substytutami, a zróżnicowanie pozycji osób wysoko i nisko wykształconych jest szczególnie duże.²⁸

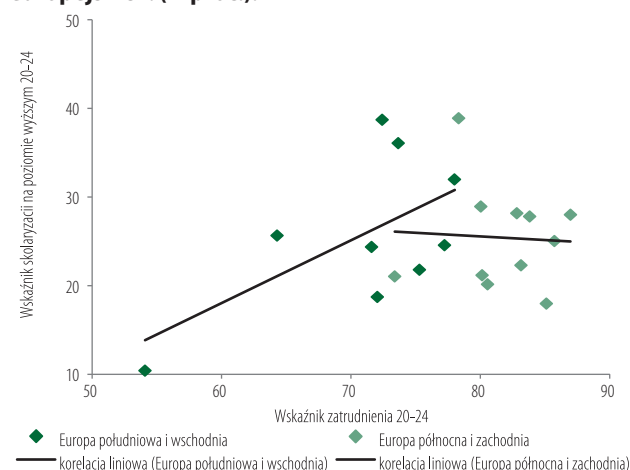
OECD (2009) pokazuje, że w bieżącej sytuacji ekonomicznej inwestycja w edukację wyższą w Polsce gwarantuje jedną z najwyższych premii wśród krajów OECD. Wynika ona jednak nie tylko z dużych różnic oczekiwanych wynagrodzeń osób o wykształceniu wyższym i co najwyżej średnim, lecz także z niskich kosztów bezpośrednich związanych z podjęciem kształcenia oraz niskiego kosztu alternatywnego (dochodów utraconych w wyniku odsunięcia w czasie momentu podjęcia pracy). Ze względu na wysokość opłat za studia oraz zakresu publicznej pomocy finansowej dla osób uczących się, wśród krajów OECD można wyodrębnić cztery grupy. Grupę I, o wysokich opłatach i znacznych transferach stanowią: Australia, Nowa Zelandia, Holandia, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone; grupę II, o niskich opłatach i znacznych transferach: Dania, Finlandia, Islandia, Norwegia, Szwecja, Czechy, Turcja; grupę III, o wysokich opłatach i niskich transferach: Japonia i Korea; a grupę IV, o niskich opłatach i niskich transferach: Austria, Belgia, Francja, Irlandia, Polska, Hiszpania, Włochy.

Wykres I.22. Wskaźnik zatrudnienia i skolaryzacji na poziomie wyższym osób w wieku 20–24 lat w krajach europejskich w 2007 r. (w proc.).

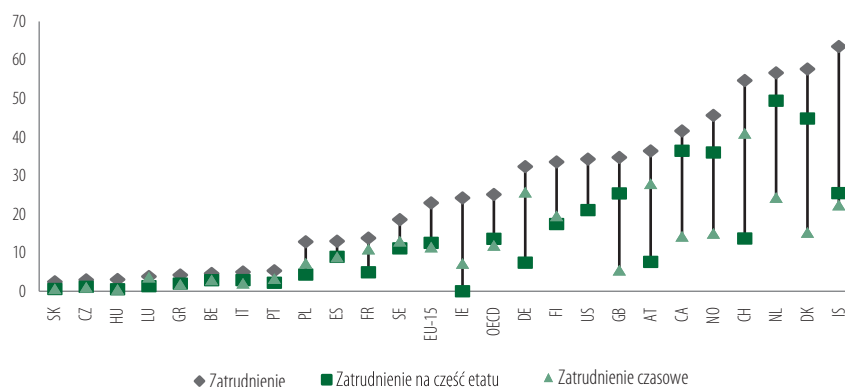


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Wykres I.23. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25–29 lat w roku 2007 a wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym osób w wieku 20–24 lat w roku 2002 w krajach europejskich. (w proc.).



Wykres I.24. Wskaźniki zatrudnienia uczących się osób w wieku 15–24 w krajach OECD (2006r.) (w proc.).



Źródło: OECD (2008).

²⁶ Czechy, Polska, Słowacja, Węgry, Grecja, Hiszpania, Portugalia, Turcja, Włochy.

²⁷ Austria, Dania, Finlandia, Holandia, Irlandia, Islandia, Niemcy, Norwegia, Szwajcaria, Szwecja, Wlk. Brytania.

²⁸ Oczywiście na poziomie indywidualnym uzyskanie wykształcenia wyższego powszechnie pozytywnie wpływa na perspektywy na rynku pracy. OECD (2008) podaje, że wśród mężczyzn posiadających kwalifikacje wyższe prawdopodobieństwo zatrudnienia było przeciętnie 3,5 razy wyższe niż w przypadku tych, którzy proces kształcenia zakończyli na etapie podstawowym. Wśród kobiet ten stosunek prawdopodobieństwa wynosił 4,1. Ponadto, w porównaniu do osób z wykształceniem średnim, gwarantuje wyższe zarobki – tzw. *wage premium* w krajach OECD waha się od 25 do nawet 90 proc. (Boarini, Strauss, 2007).

W Polsce niskie są zarówno opłaty za studia wyższe, jak transfery dla studentów w formie stypendiów i pożyczek studenckich. Skutkuje to niewielkimi barierami wejścia do edukacji wyższej oraz publicznym subsydiowaniem kształcenia na studiach wyższych, zwłaszcza magisterskich, osób, dla których całkowity zwrot z edukacji wyższej jest już niewielki. Obniżeniu ulega także motywacja studentów do budowy kapitału ludzkiego – strata finansowa w przypadku nieukończenia studiów jest znacznie mniejsza niż w krajach z wysokimi opłatami za studia, lub stypendiami w formie pożyczek, których spłata zależy od ukończenia studiów. Krokiem ku podniesieniu aktywności zawodowej studentów jest zwiększenie przepływów w obu kierunkach. OECD (2009) argumentuje, że silny wpływ na podniesienie aktywności zawodowej osób młodych mają transfery zorganizowane w formie pożyczek, a nie świadczeń bezzwrotnych.

Przykładem efektywnego systemu finansowania edukacji wyższej jest Holandia. Opłaty za studia licencjackie w tym kraju ustalane w legislacyjnym legislacji krajowej, zaś ich wysokość uzależniona jest od wysokości i struktury średnich rocznych wydatków gospodarstw domowych. W roku akademickim 2006/2007 wynosiły ok. 1 519 euro, co stanowiło ok. 60 proc. średniego dochodu netto w Holandii, a więc nieco mniej niż średnie wynagrodzenie miesięczne. W przypadku studiów magisterskich opłaty ustalane są natomiast samodzielnie przez uczelnie wyższe – mogą wynosić od 5 do nawet 15 tys. euro rocznie (Dutch Ministry of Education, 2007). Znaczący dysyparytet pomiędzy kosztem uzyskania niższego i wyższego stopnia edukacji wyższej świadczy o świadomej polityce państwa, mającej na celu zarówno akumulację kapitału ludzkiego wśród osób młodych, jak i ich wczesną aktywizację zawodową.

Przy tym, aktywność zawodowa osób w wieku 15–29 lat musi komponować się z potrzebą zdobywania wykształcenia oraz tworzenia rodziny. Stąd na aktywność zawodową wpływają rozwiązania instytucjonalne w sferze edukacji i polityki rodzinnej. Tabela I.15 podsumowuje katalog kluczowych instytucjonalnych determinant aktywności zawodowej osób młodych. Jednak instytucje rynku pracy i wynikający z nich model aktywności zawodowej wpływają na partycypację w edukacji i formowanie rodziny. Kwestiom tym poświęcono większą uwagę w części III niniejszego opracowania.

Tabela I.15. Instytucjonalne determinanty aktywności zawodowej osób w wieku 15–29 lat.

Instytucja		Wpływ na aktywność	Komentarz
Edukacja przedszkolna	Dziecko	+/-	1. Dodatni wpływ na aktywność zawodową mężczyzn (20–29 lat) 2. Ujemny wpływ na aktywność zawodową kobiet (20–29 lat)
	Dostępność taniej opieki przedszkolnej	+	Dodatni wpływ na aktywność zawodową kobiet (20–29)
	Budowa kapitału ludzkiego	+	Dodatni wpływ na aktywność zawodową wszystkich osób młodych (15–29)
Edukacja średniego szczebla	Budowa kapitału ludzkiego	+	Ukończenie podnosi poziom zatrudnienia wśród osób młodych i skraca okres wejścia na rynek pracy (20–24)
Edukacja wyższa	Przesunięcie do aktywności edukacyjnej	-	Odwleka moment wejścia na rynek pracy osób w wieku 20–24 lat.
	Budowa kapitału ludzkiego	+	Wyższy zwrot z edukacji przekłada się na większy poziom aktywności osób z wykształceniem wyższym (25–29)
	Współfinansowanie przez beneficjentów	+	Zmniejsza liczbę potencjalnych studentów, przesuując część osób w wieku (20–24) na rynek pracy
ALMP	Pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, program szkoleń	+	Muszą dotyczyć odpowiednio zidentyfikowanych grup społecznych
	Subsydiowanie miejsc pracy, roboty publiczne	-	Nieefektywne
PLMP	Zasiłki dla bezrobotnych	-	Obniżają motywację do poszukiwania pracy. (15–29) Mogą w większym stopniu dotyczyć kobiet – wyższe koszty alternatywne podjęcia pracy (20–29)
EPL	Kontrakty stałe	-	Spadek współczynnika EPL OECD o dwa stopnie może skutkować wzrostem zatrudnienia osób młodych o 4 proc.
	Kontrakty terminowe	-	Niska restrykcyjność może skutkować łatwiejszym wejściem osób młodych na rynek pracy
Płaca minimalna	Jednolity poziom płacy minimalnej	-	Odcina osoby młode, których produktywność znajduje się poniżej płacy minimalnej
	Niższa płaca minimalna dla osób młodych	+	Niweluje skutki zbyt wysokiej płacy minimalnej (15–24)

Źródło: opracowanie własne.

3.3. Tworzenie rodziny i aktywność zawodowa kobiet

Symulacje zaprezentowane w rozdziale 2 uświadamiają, że w horyzoncie kilkudziesięciu lat dla przeciwdziałania negatywnym skutkom starzenia się ludności w Polsce niezbędne jest osiągnięcie wskaźników dzietności bliskich poziomowi gwarantującego zastępowalność pokoleń. Od końca lat 1980. dzietność w Polsce jest niższa od tego poziomu, przy czym od 1996 roku spadła poniżej 1,6 w 2003 roku sięgając najniższego dotychczas poziomu 1,22. Kolejne pięć lat przyniosło wzrost stopy dzietności, jednak nadal należy ona do najniższych w Europie.

Tabela I.16. Wskaźniki dzietności ogólnej w krajach europejskich w 2008 r.

TFR w przedziale	
[2,0; ...)	Islandia, Irlandia, Francja
[1,8–2,0)	Norwegia, Szwecja, Dania, Finlandia, Wielka Brytania
[1,6–1,8)	Holandia, Belgia, Estonia, Luksemburg
[1,5–1,6)	Słowenia, Grecja, Czechy
[1,4–1,5)	Bułgaria, Szwajcaria, Litwa, Hiszpania, Cypr, Łotwa, Malta, Austria
[1,3–1,4)	Polska, Niemcy, Włochy, Portugalia, Węgry, Rumunia, Słowacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Próba oddziaływania politykami państwa na decyzje prokreacyjne ludności jest relatywnie żmudnym i długotrwałym procesem. Wynika to z faktu, że posiadanie dziecka wiąże się z kosztami (i korzyściami) znacznie rozłożonymi w czasie (a zatem przy zmiennych warunkach gospodarowania), a także wpływa właściwie na wszystkie sfery sytuacji społeczno-ekonomicznej rodziców. Rachunek ekonomiczny weryfikowany jest przez osadzenie rodzicielstwa w normach społecznych i kulturowych. Zasadniczo, za Sleebos (2003), wyróżnić można pięć grup czynników wpływających na dzietność: (1) materialne i psychologiczne korzyści posiadania dzieci, (2) bezpośredni i alternatywny koszt posiadania dzieci, (3) otoczenie gospodarcze, w tym (sytuacja na rynku pracy), (4) indywidualne nastawienie (pochodna stylu życia), (5) normy społeczne i kulturowe. Wielowymiarowość rodzicielstwa wymusza na polityce rodzinnej i pronatalistycznej wykorzystywanie narzędzi komplementarnych, a przynajmniej nie pozostających w sprzeczności ze sobą.

Dla zmian wzorca płodności w ostatnim półwieczu kluczowa był przemiana percepcji czynników na nią wpływających (por. Ahn, Mira 2001; Castles 2002; Brewster, Rindfuss 2000; Esping-Andersen 1999; Frejka et al. 2008; Sobotka, Toulemon 2008). O ile do lat 80-tych XX wieku w krajach rozwiniętych obserwowano negatywną korelację między współczynnikiem dzietności ogólnej a aktywnością zawodową kobiet, ich wykształceniem, odsetkiem rozwodów czy liczbą urodzeń pozamażeńskich, badania przeprowadzone w drugiej połowie lat 90-tych dowodzą istnienia odwrotnych zależności. Co więcej, analizy ekonometryczne wskazują na pozytywny wpływ zatrudnienia osób młodych oraz samodzielnego zamieszkiwania na decyzje prokreacyjne (Sleebos, 2003). Castles (2002) podkreśla nieodwracalność zmian, jakie zaszły na styku życia rodzinnego i zawodowego. Przy formowaniu polityk konieczne jest więc potraktowanie owych zmian jako egzogenicznych i w tworzenie *policy-mix* adekwatnego do nowych warunków. Co więcej, jeśli decyzje prokreacyjne stały się w większym stopniu niż w przeszłości wynikiem indywidualnych decyzji, jak tłumaczy to większość współczesnych teorii dzietności,²⁹ podejmowanych jednak w specyficznym kontekście kulturowo-ekonomicznym danego kraju, to celem szeroko rozumianej polityki rodzinnej powinno być stworzenie warunków uatrakcyjniających wizję rodzicielstwa z perspektywy pojedynczych kobiet czy par.

Polityka stymulująca płodność prowadzona w oparciu o te podstawowe zasady może być skuteczna. Jej pozytywnego oddziaływania dowodzą m.in. Blanchet, Ekert-Jaffe (1994), Neyer (2003), Gauthier (2005), McDonald (2006). Jednakże badania przekrojowe przeprowadzane w krajach rozwiniętych nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o skuteczne instrumenty polityki. Przy tym, efektywność poszczególnych instrumentów nie musi wyrażać się we wzroście współczynnika TFR, ale w korzystniejszym rozkładzie w czasie kolejnych urodzeń, częstotliwości kolejności urodzeń (*speed premium*), wieku matek i innych charakterystykach rozrodczości.

Kluczowe znaczenie ma jednak ustalenie, jak szerokie spektrum działań powinna obejmować polityka rodzinna. Na uwagę zasługuje to, że bodźce finansowe stanowią tylko jeden (najprostszy) z filarów mających skłonić do rodzicielstwa i nie wyczerpują listy działań, jakie mogą zostać wdrożone dla podniesienia płodności. Gauthier (1999) proponuje podział na wąsko rozumianą politykę rodzinną, ograniczającą się do świadczeń finansowych związanych z rodzicielstwem, urlopami i infrastrukturą opiekuńczą, oraz na jej rozszerzenie, zawierające elementy nietradycyjne, prawo rodzinne, usługi i inne polityki. Za McDonaldem (2000, 2002, 2006), instrumenty polityki rodzinnej można zdekomponować na bodźce ekonomiczne, wsparcie na rzecz połączenia życia zawodowego z rodzinnym, oraz przekształcanie norm społecznych ku tym sprzyjającym dzietności i rodzicielstwu. Hofaecker (2003) proponuje klasyfikację polaryzującą, w której polityka rodzinna podlega podziałowi na szeroko ujmowane transfery pieniężne oraz środki wspierające godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Podobne ujęcie prezentuje Sleebos (2003), różnicując działania na bezpośrednie – bodźce finansowe

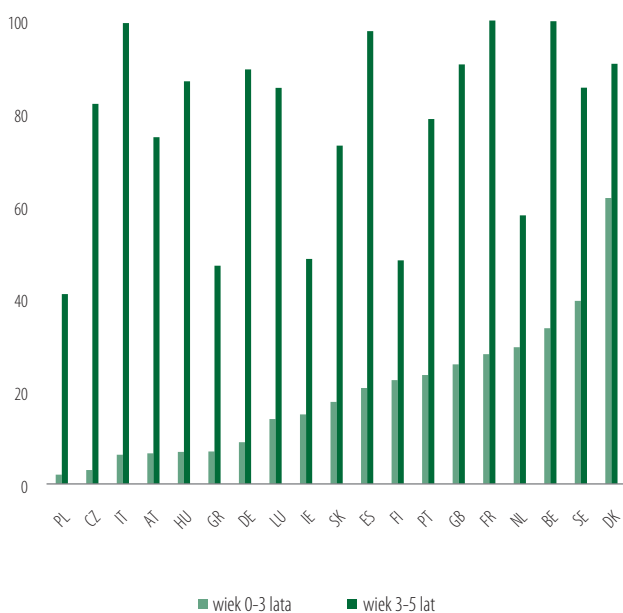
²⁹ Jak teoria Rational Choice (Becker, 1960, 1965, 1993; Becker, Lewis 1973; Easterlin, 1980), czy Value of Children (Bulatao 1981, 1982; Fawcett, 1983).

dla narodzin dzieci – i pośrednie – ukierunkowane na realizację innych celów (np. wspieranie zatrudnienia kobiet, promowanie rodzin z dwojgiem zarabiających), lecz wpływające na decyzje rozrodcze (m.in. dostępność opieki nad dziećmi, urlopów rodzicielskich, struktura systemu transferów społecznych i opodatkowania).

Na podstawie analizy krajów OECD,³⁰ d'Addio, d'Ercole (2006) stwierdzają, że dzietność wyższa jest w krajach o (i) szerszej dostępności opieki nad dziećmi, (ii) niższych bezpośrednich kosztach posiadania dzieci, (iii) wyższej powszechności pracy na część etatu i (iv) dłuższych urlopach dla rodziców. Transfery adresowane do rodzin z małymi dziećmi oraz rozwiązania ułatwiające kobietom pogodzenie obowiązków macierzyńskich i zawodowych łagodzą trudności związane z posiadaniem dzieci. Empirycznie obserwowalna jest zależność, że im łatwiej rodzicom jest do wrócić obowiązków zawodowych (a więc do dawnych dochodów, kontaktów towarzyskich itd.), tym wyższa ich skłonność do powiększenia rodziny (Neyer, Andersson, 2008). Sleetos (2003) wskazuje, że instrumenty finansowe natomiast wywierają pozytywny, aczkolwiek umiarkowany wpływ na decyzje prokreacyjne, a zachęty podatkowe oddziałują na nie marginalnie³¹ – ich stosowanie często wynika z przyczyn politycznych.³²

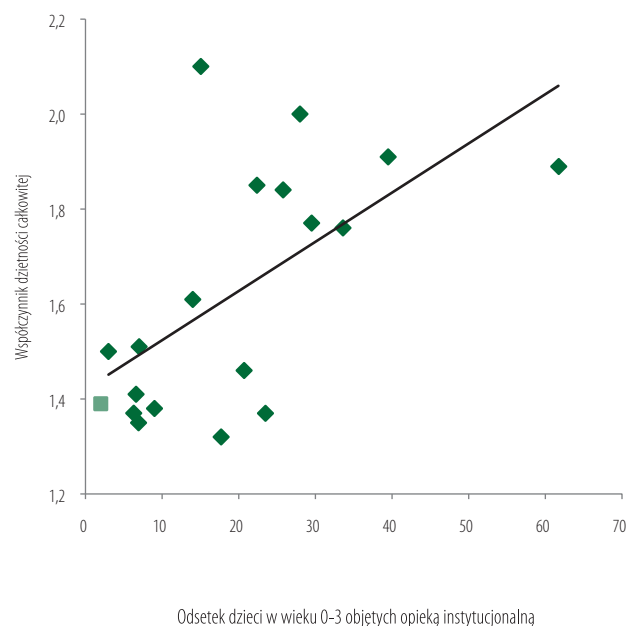
W literaturze powszechnie podkreśla się, że istotny wpływ na koszty posiadania dzieci, a w efekcie na decyzje prokreacyjne, mają instrumenty polityki ukierunkowane na pogodzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, w szczególności dostępność opieki instytucjonalnej (żłobki, przedszkola). Sleetos (2003) wskazuje na dodatnią i istotną korelację między zakresem tej opieki dla dzieci w wieku do lat trzech a TFR (por. Wykres I.25), mimo relatywnie dużego zróżnicowania form i jakości tej opieki między krajami OECD. Do podobnych wniosków dochodzi większość badań – zarówno w ujęciu międzynarodowym (Castles, 2002; d'Addio, d'Ercole, 2006), jak i w poszczególnych krajach.³³

Wykres I.25. Odsetek dzieci w wieku do 5 lat uczestniczących w formalnej opiece w instytucjach opiekuńczych w wybranych krajach UE w 2008 r. (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podst. danych OECD.

Wykres I.26. Odsetek dzieci w wieku 0-3 lat objętych opieką instytucjonalną w 2005 r a współczynnik dzietności ogólnej w wybranych krajach UE w 2008r. (w proc.).



Uwagi: Wyróżniono Polskę.

Źródło: opracowanie własne na podst. danych OECD i Eurostat.

³⁰ Opartej o estymacje ekonometrycznych modeli na danych przekrojowych i panelowych.

³¹ Wyjątek od tej reguły stanowi Francja.

³² Wprowadzenie ulg jest koncepcyjnie i politycznie łatwiejsze niż tworzenie polityki opartej o adresowane wydatkowanie środków budżetu, a koszty administracyjne są niższe.

³³ Del Boca (2002) pokazuje wpływ dostępności opieki na możliwości pogodzenia pracy i opieki nad dziećmi na Włoszech, Kravdal (1996) – na prawdopodobieństwo kolejnych narodzin w Norwegii. Z drugiej strony, Hank, Kreyenfeld (2001), wskazują że dostępność opieki nie odgrywa roli dla decyzji o pierwszym dziecku na obszarze Niemiec Zachodnich. Słabej korelacji dowodzą Walker, Kravdal (1996) na przykładzie Szwecji i Węgier.

Tam, gdzie dostęp do placówek opiekuńczych jest praktycznie nieograniczony (Dania, Szwecja, Holandia, Belgia),³⁴ obserwuje się przeciętnie wyższą płodność i większy udział matek w zasobie aktywnych zawodowo. Na drugim biegunie znajdują się kraje, w których dostępność ta jest niska, podobnie jak dzietność i aktywność kobiet w wieku tworzenia rodziny (Austria, Niemcy, Polska, Węgry, Grecja). Zarówno w zakresie dostępności do żłobków, jak i przedszkoli, Polska zajmuje ostatnią lokatę w UE – jedynie 2 proc. dzieci korzysta ze żłobków, a ok. 40 proc. z przedszkoli, z czego gros na obszarach miejskich. Wskazuje to na ogromne braki w infrastrukturze opiekuńczej dla dzieci, ograniczające aktywność zawodową matek i/lub zniechęcające do macierzyństwa.³⁵

Transfery finansowe przybierają formę zasiłków: macierzyńskiego oraz wychowawczego, z którymi powiązane są odpowiednie urlopy. Zasiłek macierzyński w większości krajów europejskich jest ściśle uzależniony od dotychczasowego uposażenia (zazwyczaj w jego pełnej wysokości, przy ustalonej stawce minimalnej i maksymalnej), zdecydowanie rzadziej za pomocą ryczałtu, a zatem faworyzuje osoby decydujące się na założenie rodziny już po osiągnięciu stabilizacji finansowej. Tylko nieliczne kraje przyzwalają na pobór tego transferu przez ojca, jeżeli to on *de facto* opiekuje się dzieckiem. Zasiłek wychowawczy jest zwykle zdecydowanie niższy i częściej bywa zryczałtowany.

Jednak skala transferów i długość urlopów jako takie nie decydują o przeciętnej liczbie dzieci posiadanych przez kobiety w różnych krajach. Jak podkreślają d'Addio, d'Ercole (2006), dzieje się tak dlatego, że hojność zasiłków i długość urlopów odzwierciedlają normy społeczno-kulturowe: kraje, gdzie wychowanie dzieci postrzegane jest jako obowiązek przede wszystkim kobiet (a w konsekwencji, gdzie role rodzicielskie kobiet traktowane są jako ważniejsze od zawodowych i innych), zasiłki i urlopy z reguły są wyższe. Jednak wśród pierwszej dziesiątki krajów OECD o najdłuższych urlopach macierzyńskich i wychowawczych, jedynie Francja cieszy się względnie wysoką dzietnością. Zasadniczym wyzwaniem dla polityki jest bowiem stworzenie systemu wypłat i urlopów, który w ostatecznym rozrachunku nie będzie obciążał beneficjentów, a w szczególności – nie będzie przyczyniał się do realnego wzrostu kosztów zatrudniania matek, spadku popytu na ich pracę i/lub deprecjacji ich kapitału ludzkiego (Sleebos, 2003).

Dla pogodzenia rodzicielstwa z powrotem do aktywności zawodowej istotną rolę odgrywają określone prawem możliwości wymiany urlopów na pracę na część etatu, podziału urlopów między rodziców oraz rozłożenia ich w czasie. W wielu krajach urlop wychowawczy może być rozdysponowany proporcjonalnie do podjętej pracy na część etatu – taką formę powrotu do aktywności zawodowej oferują m.in. Finlandia, Francja, Holandia czy Szwecja. Prawodawstwa m.in. Belgii, Estonii czy Polski przyzwalają na jego podział, niemniej jednak, ze względu na bariery organizacyjne po stronie pracodawcy, określony jest z reguły minimalny okres jego trwania.

Tabela I.17. Rozkład wysokości zasiłków macierzyńskich i trwania urlopów macierzyńskich w krajach UE27.

Długość (tygodnie)/wysokość (w proc. wcześniejszego wynagrodzenia)	52+	26–51	14–25	0–13
100 proc.			Austria, Dania, Estonia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowenia	
80–99 proc.	Bułgaria, Wielka Brytania		Belgia, Finlandia	Szwecja
0–79 proc.	Wielka Brytania	Czechy, Irlandia, Słowacja	Belgia, Cypr, Finlandia, Rumunia, Węgry, Włochy, Węgry	
ryczałt	Wielka Brytania			Malta

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ELS OECD.

Uwagi: Stan na 1.01.2007. W wierszu długość trwania urlopu macierzyńskiego przy narodzinach jednego (pierwszego) dziecka, w kolumnie – wysokość transferu. W zależności od indywidualnej sytuacji, dane mogą się różnić. Zasadniczo, obowiązują minima i maksima wysokości zasiłków. Zasiłki macierzyńskie i wychowawcze nie wyczerpują spektrum transferów oferowanych przez państwa. Belgia, Finlandia: zasiłek spada w czasie. Wielka Brytania: pierwsze 6 tygodni urlopu – 90 proc., kolejne 20 – ryczałt lub 90 proc., następne 26 – bezpłatne. Węgry: min. 4 tyg. przed narodzinami – 70 proc., później – brak.

³⁴ W tych krajach spełniono tzw. barceloński cel udziału 33% dzieci do lat 3 w opiece instytucjonalnej.

³⁵ Barierej o podobnym charakterze stanowić może także polityka mieszkaniowa, dlatego o m.in. we Francji, uznano dodatki mieszkaniowe za nieodłączny instrument wpływania na dzietność.

Tabela I.18. Rozkład form zasiłków wychowawczych oraz długości urlopów wychowawczych w wybranych krajach UE27.

Długość (lata)/ forma	(2;3]	(1;2]	(0,5; 1]	(0;0,5]
odsetek wynagrodzenia	Estonia, Litwa	Węgry, Szwecja	Dania, Łotwa, Niemcy, Włochy, Słowenia	Finlandia
ryczałt	Czechy, Polska, Słowacja	Austria, Szwecja	Belgia, Luksemburg	Francja
brak urlopu/ urlop bezpłatny	Hiszpania		Grecja, Irlandia	Holandia, Portugalia, Wielka Brytania

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ELS OECD.

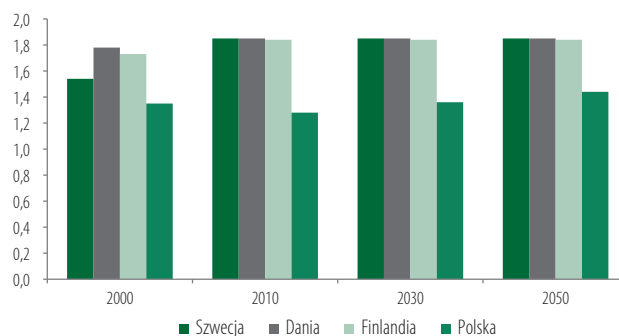
Uwagi: Stan na 1.01.2007. W wierszu długość trwania urlopu wychowawczego (*parental benefit*) na jedno dziecko, w kolumnie – forma wypłaty transferu. W zależności od indywidualnej sytuacji, dane mogą się różnić. Zasiłki macierzyńskie i wychowawcze nie wyczerpują spektrum transferów oferowanych przez państwa. Belgia: zasiłek nie odpowiada w pełni zasiłkowi wychowawczemu. Francja: zasiłek za pierwsze dziecko przysługuje przez 6 miesięcy, na drugie i kolejne – 3 lata. Hiszpania: urlop trwa 3 lata na dziecko na rodzica. Szwecja: zasiłek zmienia formę po przekroczeniu 390. dnia urlopu.

Właściwy zestaw instrumentów wspierających rodzicielstwo i ułatwiających rozwiązanie konfliktu między pracą zawodową kobiet a macierzyństwem zależy nie tylko od istniejących już finansowych bodźców oddziałujących na potencjalnych rodziców oraz zaplecza infrastrukturalnego, ale również od wzorców kulturowych i modelu rodziny. W ostatnich latach w Europie wysoką dzietność (por. Tabela I.16) osiągają kraje, które ugruntowały własne, choć zróżnicowane modele. Kluczową cechą modelu francuskiego jest dostępność opieki instytucjonalnej, skandynawskiego – nacisk na równość pozycji kobiet i mężczyzn zarówno na rynku pracy, jak i w wykorzystaniu rozwiązań instytucjonalnych związanych z posiadaniem dzieci.

Ramka I.7. Skuteczna polityka dzietności – casus Szwecji.

Kraje skandynawskie wykazują wśród krajów rozwiniętych relatywnie wysoką płodność. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje się w modelu polityki nie skoncentrowanym bezpośrednio na zachęcaniu do zwiększonej rozrodczości, lecz oferującym obywatelom szereg udogodnień, które powodują, że powiększanie rodziny stanowi proces znacznie mniej dotkliwy finansowo i społecznie niż w sytuacji braku interwencji.

Wykres I.27. Wartości współczynnika dzietności ogólnej dla krajów skandynawskich oraz Polski w roku 2000 oraz przewidywane na lata 2010, 2030 i 2050.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych i prognozy Eurostat.

W modelu skandynawskim priorytetowe są indywidualne prawa społeczne oraz zasady socjaldemokratycznego państwa dobrobytu. W zgodzie z nimi, państwo stara się wdrażać równość społeczną oraz równość płci, maksymalnie możliwie zabezpieczać zatrudnienie oraz opiekę dla każdego obywatela, w tym – opiekę wynikającą z polityk rodzinnych. W odniesieniu do posiadania dzieci, państwo w pierwszej kolejności wspiera obecność młodych matek na rynku pracy, oraz przeciwdziała całkowitemu wycofywaniu się z niego jednego z rodziców przez odpowiednią alokację urlopów wychowawczych. Ponadto, szeroko dostępna jest profesjonalna opieka nad dziećmi. Odmienna kategoria instrumentów pozwala wyrównywać, ograniczone przez rodzicielstwo, dochody gospodarstwa domowego, ze szczególnym uwzględnieniem preferencyjnego opodatkowania rodzin najuboższych. Należy jednak zauważyć, że specyficzna konstrukcja promuje zakładanie rodziny dopiero po uzyskaniu stabilizacji finansowej.

Zbliżone polityki wdrożono w Danii i Finlandii, gdzie również przyniosły pozytywne rezultaty. Innowacyjnym wkładem Szwecji jest jednak formuła *speed premium*, wynagradzająca dodatkowo rodziców decydujących się na kolejnego potomka w relatywnie krótkim odstępie czasu (30 mies.). Takie rozwiązanie zostało dobrze przyjęte, jednak obarczone jest pewną słabością – wysokość wypłaty uzależniona jest od wcześniejszych dochodów rodziców, zatem podatna na działanie cyklu koniunkturalnego. Implikuje to nierównomierny rozkład dzietności w czasie, silnie obciążający finansowo budżet państwa (przykładowo – poprzez utrzymywanie naprzemiennie pełnych i częściowo wykorzystywanych szkół). Brak *speed premium* w Danii i Finlandii przyczynił się do wygładzenia przebiegu płodności w czasie.

Źródło: Neyer, Andersson (2008).

Czynnikom wpływającym na zdolność realizacji ról zawodowych i rodzicielskich poświęcono drugą część opracowania. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że odwrócenie historycznej zależności między aktywnością na rynku pracy a liczbą posiadanych dzieci, czyni priorytetowym poszukiwanie takich narzędzi polityki rodzinnej, które właściwie osadzone w kontekście gospodarczym, rozwiązaniach w innych obszarach interwencji państwa i normach kulturowych, będą zmierzały do godzenia obu ról i minimalizowały ryzyko polaryzacji aktywności kobiet na rodzinną lub zawodową. Lefebvre, Merrigan, Verstraete (2009) pokazują na przykładzie Kanady, że nawet przejściowe zachęty do łączenia tych ról i możliwie prędkich powrotów na rynek pracy matek mogą odgrywać istotnie pozytywną rolę dla podaży pracy kobiet w cyklu życia. Lefebvre et al. (2009) podkreślają też, że wpływ ten jest szczególnie silny dla kobiet słabo wykształconych, wśród których macierzyństwo stwarza szczególnie duże ryzyko długotrwałego pozostawania poza rynkiem pracy.

3.4. Migracje międzynarodowe

Zaprezentowane w poprzednim rozdziale symulacje wskazują, że nawet wdrożenie katalogu reform zwiększających aktywność zawodową i bardziej optymistyczny przebieg płodności nie wystarczą dla zapobieżenia spadkowi liczby osób aktywnych i pracujących w Polsce po 2030 r. Aby utrzymać poziom zatrudnienia na zbliżonym do obecnego poziomie niezbędne jest, aby Polska stała się krajem imigracji netto jeszcze w najbliższej dekadzie, a szacowany na 2050 r. odsetek imigrantów i ich dzieci w populacji ogółem był zbliżony do obserwowanego obecnie udziału osób urodzonych za granicą w populacji Niemiec, Austrii czy Belgii.³⁶ Z jednej strony, Polska jest potencjalnie atrakcyjnym krajem docelowym dla migrantów z (nie należących obecnie do UE) krajów dawnego Związku Radzieckiego. Wynika to z (i) bezpośredniego sąsiedztwa geograficznego, (ii) względnie dużych różnic w poziomie dochodu oraz (iii) relatywnie bliskiego pokrewieństwa kulturowego. Z drugiej strony, Polska (i) tradycyjnie jest krajem emigracji netto, której strumień nasilił się po akcesji unijnej, (ii) kraje potencjalnie wysyłające migrantów do Polski leżą poza UE, co zwiększa ryzyko imigracji nielegalnej. Ponadto, Polska (iii) wykazuje najniższy w OECD udział obcokrajowców w populacji, wśród których (iv) najniższy w OECD odsetek osób posiada wykształcenie wyższe (von Weizsäcker, 2008).

Wyzwania stawiane przez narastającą presję imigracyjną z krajów ościennych, wymogi globalnej konkurencji o pracowników wysokoprodukcyjnych oraz konieczność integracji ludności napływającej są wspólne dla całej UE, jednak szczególnie silne w Polsce ze względu na pozycję wyjściową. Skala potencjalnego napływu w latach 2010-2050 nie jest jednak szczególnie wysoka – dane OECD wskazują, że odsetek osób urodzonych za granicą w ludności Irlandii wzrósł o ponad 6 pkt. proc., a w Hiszpanii nawet o 9 pkt. proc. tylko na przestrzeni dekady 1997–2006.

Pierwszym wyzwaniem stojącym przed Polską jest wykorzystanie potencjału migracji powrotnych Polaków. Przy tym, migracje powrotne są w bardzo małym stopniu podatne na politykę państwa. Po pierwsze, następują one po falach odpływu ludności w sposób naturalny (Adda et al., 2006) a doświadczenia Irlandii, Hiszpanii, Portugalii i Włoch pokazują, że są w dużej mierze związane z rozwojem kraju wysyłającego, w szczególności z poprawą sytuacji na rynku pracy i zmniejszeniu różnic w wynagrodzeń (Duszczyk, 2007). Po drugie, są determinowane też czynnikami pozaekonomicznymi, przyjmującymi czasem charakter impulsów okazjonalnych. Ponieważ jednak główne motywy wyjazdu są natury ekonomicznej, potencjalnie najbardziej skuteczną polityką intensyfikacji migracji powrotnej są reformy na rzecz poprawy ogólnej sytuacji gospodarczej (por. Kaczmarczyk et al., 2008). Niemniej jednak, adresowana do emigrantów polityka informacyjna, poprzedzona identyfikacją zawodów deficytowych na krajowym rynku pracy oraz zmian nim i prezentująca rozwój kraju oraz wprowadzane reformy, może ułatwiać migrantom decyzje o powrocie (Kaczmarczyk et al., 2008; Fihel et al., 2008).

Tabela I.19. Czynniki wpływające na decyzje o emigracji powrotnej.

Pozytywnie	Negatywnie
Rodzina (dzieci) w kraju pochodzenia	Dobre opanowanie języka kraju przyjmującego
Niska satysfakcja z pracy i brak perspektyw poprawy	Założenie gospodarstwa domowego w kraju przyjmującym
Możliwość podjęcia satysfakcjonującej pracy w kraju pochodzenia	Znaczne różnice wynagrodzeń między krajem przyjmującym a pochodzenia (ponad 40 proc.)
Pozytywny odbiór zmian, w tym politycznych, w kraju pochodzenia	Dobry dostęp do infrastruktury społecznej (system zabezpieczenia społecznego, opieka zdrowotna, edukacja) w kraju przyjmującym
Wyższe wykształcenie	Niski poziom wykształcenia

Źródło: Duszczyk (2007).

³⁶ Wynik taki nie powinien dziwić. Współczynnik dzietności w Niemczech kształtuje się poniżej poziomu prostej zastępowalności pokoleń od lat 70-tych XX wieku. Utrzymanie liczebności populacji i zasobu pracy przez kolejne cztery dekady odbyło się dzięki imigracji w skali porównywalnej z tą, jaka zgodnie z symulacjami niezbędna jest dla utrzymania liczebności populacji i zasobu pracy w Polsce w horyzoncie 40–50 lat, w których współczynnik dzietności najprawdopodobniej utrzymywać się będzie poniżej poziomu zastępowalności pokoleń.

Następnie, polityka dotycząca imigracji powinna starać się jak najlepiej wykorzystać członkostwo Polski w UE. Tylko UE jako obszar gospodarczy, a nie pojedyncze państwa członkowskie, może być globalnie atrakcyjnym miejscem docelowym dla migrantów spoza wspólnoty, zwłaszcza wysoko wykształconych. Ułatwienie wysoko wykwalifikowanym imigrantom spoza UE przemieszczania się oraz pracy w ramach Wspólnoty zwiększyłoby szanse na przyciągnięcie takich osób do Polski – możliwość swobodnego podjęcia kolejnej pracy w wyżej rozwiniętych krajach UE podniosłaby atrakcyjność Polski jako początkowego miejsca docelowego. W tę stronę zmierzają projekty Europejskiej Niebieskiej Karty. Ważne jest też upowszechnienie na najlepszych krajowych uczelniach kierunków wykładanych po angielsku już na studiach licencjackich i traktowanie, przy wydawaniu pozwoleń na pracę/pobyt, lat nauki w Polsce/UE analogicznie jak lat pracy. W interesie Polski leży także koordynacja polityki wobec nielegalnych imigrantów spoza UE i stopniowe poszerzanie możliwości legalnego pracy w UE obywateli dawnego WNP. Elementem tego może też być uwzględnienie struktury zapotrzebowania na pracę w Polsce wg zawodów, zwłaszcza w przypadku osób nisko i średnio-wykwalifikowanych. Następnie, spodziewać należy się potrzeby przeznaczenia znacznych środków na politykę integracji. Ta, w obliczu zróżnicowania kulturowego i społeczno-gospodarczego krajów UE, siłą rzeczy projektowana i prowadzona musi być na szczeblu krajowym.

Należy zwrócić uwagę, że w myśl ustawy z dnia 7 czerwca 2007 r. o *Karcie Polaka*,³⁷ obywatele państw byłego ZSRR, którzy mogą poświadczyć polskie pochodzenie, po otrzymaniu stosownego dokumentu, mają prawo do pracy bez konieczności uzyskiwania zezwolenia, podejmowania działalności gospodarczej, bezpłatnego kształcenia i opieki zdrowotnej w Polsce.³⁸ Liczba osób, które mogą być uprawnione do Karty Polaka nie jest znana, szacuje się ją nawet na 1,5 mln osób. Włączenie (części) tych osób w polski rynek pracy przyczyniłoby się do zwiększenia podaży pracy przy mniejszych problemach z integracją społeczną niż w przypadku regularnej imigracji. Przy tym, obecnie nie został wypracowany system monitorowania działań jakie podejmują posiadacze Karty Polaka na terytorium Polski – brak jest nawet informacji ilu z nich podejmuje studia czy zatrudnienie.

3.5. Adekwatność instytucjonalnych odpowiedzi do wyzwań demograficznych stojących przed Polską

W podrozdziałach 3.1–3.4 przedstawiliśmy szeroką paletę stosowanych w krajach rozwiniętych, różnorodnych instytucjonalnych odpowiedzi na główne wyzwanie demograficzne współczesnych państw rozwiniętych, jakim jest starzenie się ludności. Jak podkreślaliśmy w rozdziale 1 jest ono konsekwencją przede wszystkim (choć nie tylko) dwóch zjawisk: (1) wydłużania się przeciętnej długości życia i (2) obniżenia się dzietności ogólnej poniżej poziomu gwarantującego zastępowalność pokoleń. Pierwszy z tych procesów stanowi przede wszystkim wyzwanie dla rynku pracy, bowiem w wypadku utrzymania ukształtowanych historycznie wzorców aktywności, wydłużanie się oczekiwanej długości życia, będące samo w sobie zjawiskiem pozytywnym, grozi jednocześnie głębokim zaburzeniem proporcji między liczbą pracujących, a biernych zawodowo osób dorosłych. Z kolei drugi z wymienionych procesów, jest przede wszystkim wyzwaniem populacyjnym, bowiem mniej liczne młodsze pokolenia nie są w stanie w długim okresie (niezależnie od skali wydłużania się życia) wypełnić luki po bardziej licznych pokoleniach starszych, przez co całkowita liczebność populacji będzie maleć. Z tego względu, adekwatny do wyzwań demograficznych pakiet reform instytucjonalnych musi, po pierwsze, adresować konieczność wypełnienia poszerzającej się z każdym rokiem luki na rynku pracy, tak by aktywność zawodowa i liczba osób pracujących były możliwie najwyższe, a relacja osób biernych do aktywnych możliwie najniższa. Po drugie, jego zadaniem powinno być uzupełnienie ubytków populacyjnych, poprzez podniesienie dzietności i/lub intensyfikację imigracji.

W rozdziale 2 przedstawiliśmy paletę 17 scenariuszy, które można bezpośrednio powiązać zarówno z opisanymi w podrozdziałach 3.1–3.4 przykładami dobrych praktyk, jak i szczegółowymi analizami instytucjonalnymi zawartymi w częściach II–IV (np. scenariusze S3 i S4 postulują, by Polska, podobnie jak inne kraje europejskie, w możliwie krótkim czasie podniosła i zrównała wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, zaś scenariusze S10–S11 odpowiadają różnej skuteczności kompleksowego pakietu reform w zakresie polityki rodzinnej, wzorowanego na doświadczeniach międzynarodowych, przedstawionych w podrozdziale 3.3, a szerzej w części III). Każdy z tych scenariuszy w różny sposób odpowiada na zatrudnieniowy i populacyjny wymiar wyzwań demograficznych, niosąc też ze sobą odmienne skutki gospodarcze w średnim i długim okresie. Na wykresie I.28 syntetycznie przedstawiamy dopasowanie poszczególnych pakietów reformatorskich do obu tych wymiarów. Wskazujemy też, w jaki sposób dany scenariusz instytucjonalny wpłynie na gospodarkę, syntetycznie reprezentowaną albo przez poziom globalnego PKB albo przez PKB per capita.

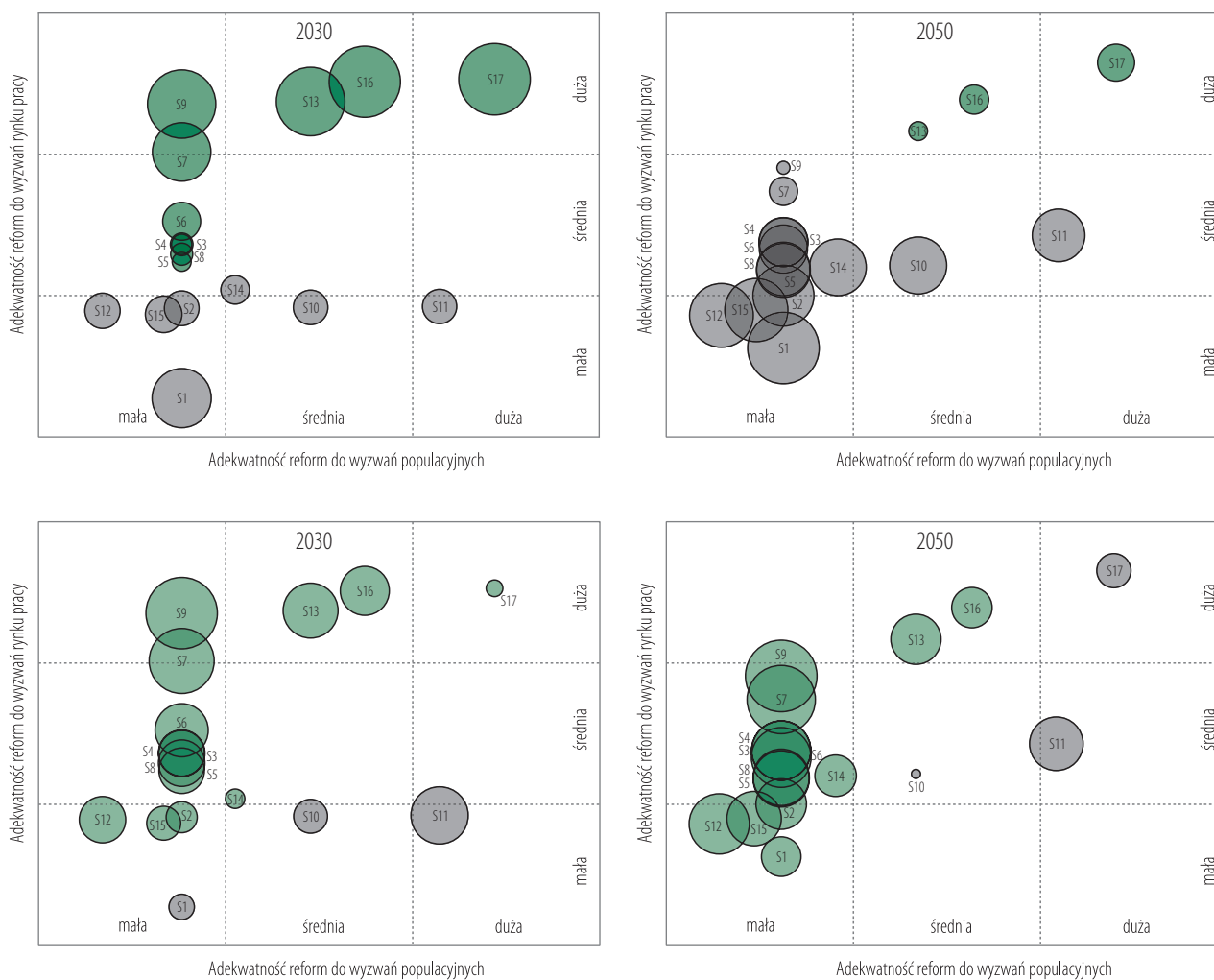
Jak widać, o ile scenariusze S7–S9 w horyzoncie roku 2030 odpowiadają w pełni na presję, jaką procesy demograficzne wywierają będą na polski rynek pracy, to już w perspektywie o 20 lat dłuższej stają się niewystarczające. Z kolei niepodjęcie reform rynku pracy podnoszących podaż pracy nie tylko osób młodych i starszych, lecz także kobiet i mężczyzn w *prime-age*, a jedynie ograniczenie się do działań wspomagających rodzicielstwo (S10, S11) lub imigrację (S14, S15), co prawda pozwala w nieco mniejszym (S14) lub w nieco większym (S10, S11) stopniu wypełnić lukę populacyjną, lecz nie adresuje właściwie problemów, jakie dla rynku pracy rodzi starzenie się ludności – ani w perspektywie roku 2030 ani nawet 2050. Jedynie kompleksowe warianty reformatorskie, obejmujące działania ze wszystkich wymienionych sfer interwencji instytucjonalnej (S13, S16 i S17), mają szansę na poradzenie sobie z oboma typami wyzwań demograficznych, przy czym w wypadku scenariusza S17 ceną za bardzo wysoką dzietność i imigrację jest pewne obniżenie poziomu PKB per capita.

³⁷ Dz.U. z 2007 r. Nr 180, poz. 1280.

³⁸ Nie oznacza to prawa do wjazdu na terytorium kraju bez posiadania – zgodnie z zasadami członkostwa Polski w Układzie z Schengen – ważnej wizy, ani prawa do osiedlenia się.

Osiągnięcie pełnej zastępowalności pokoleń w perspektywie roku 2030 wydaje się być nierealistyczne, nawet w sytuacji wprowadzenia kompleksowego pakietu pronatalistycznych zmian instytucjonalnych, którego główne elementy przedstawiamy w rekomendacjach. Dlatego wydaje się, że to właśnie scenariusze S13 i S16, zakładające szybkie wdrożenie pełnego wachlarza reform rynku pracy, uzupełnionego albo tylko o reformy sprzyjające wyższej płodności, albo także o takie, które przeobrażą Polskę w kraj o dodatnim (choć umiarkowanym) saldzie imigracji netto, można uznać za optymalne instytucjonalne odpowiedzi na demograficzne wyzwania stojące przed Polską u progu drugiej dekady XXI wieku.

Wykres I.28. Adekwatność różnych odpowiedzi instytucjonalnych (reform) do wyzwań rynku pracy i wyzwań populacyjnych implikowanych przez procesy demograficzne przewidywane w Polsce do roku 2030 lub 2050, a ich wpływ na poziom PKB (panel górny) lub PKB per capita (panel dolny).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników symulacji modeli SYMDEM 2.0 i EUImpactMod III (IBS, 2010a, 2010b).

Uwaga: Średnica poszczególnych okręgów jest tym większa im bardziej pozytywny/negatywny wpływ ma dany wariant odpowiedzi instytucjonalnej na wyzwania demograficzne na poziom PKB (panel górny) lub PKB per capita (panel dolny). Okręgi zielone oznaczają warianty, w którym dany pakiet reform w adekwatny sposób odpowiedział na wyzwanie gospodarcze zdefiniowane jako uzyskanie wyższego PKB (panel górny) lub PKB per capita (panel dolny) w porównaniu z hipotetycznym scenariuszem „zamrożonego rynku pracy i populacji z roku 2008”, z kolei kolor szary wskazuje warianty, w których ten cel nie został zrealizowany.

Podsumowanie

W niniejszej części zajmujemy się wpływem, jaki procesy demograficzne wywierają na gospodarkę w horyzoncie wieloletnim. Wskazujemy, że głównym wyzwaniem, stojącym przed polską gospodarką w najbliższych kilkudziesięciu latach, jest uzupełnienie luki w zasobach pracy, jaką w ciągu najbliższych dwudziestu lat pozostawią wycofujące się z aktywności zawodowej liczne roczniki urodzone w czasie powojennego *baby boomu*. Argumentujemy, że podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, a docelowo zrównanie go na poziomie 67 lat, wzmocni efekty reformy emerytalnej 1999 r. oraz likwidacji wcześniejszych emerytur z roku 2009 i domknie istotną część, demograficznie indukowanego, spadku zatrudnienia między rokiem 2010 a 2030. Wskazujemy, że efekt ten mógłby zostać pozytywnie wzmocniony przez działania nakierowane na wcześniejsze związanie z rynkiem pracy osób młodych (przed 25 rokiem życia), tak by, podobnie jak ich rówieśnicy w innych krajach OECD, rozpoczęli oni pracę o co najmniej 2 lata wcześniej niż dziś. Podkreśliśmy także, że w długim okresie zrównoważenie odpływu z rynku pracy osób starszych nie będzie możliwe bez wykorzystania w pełni potencjału drzemiącego w wyższej aktywności zawodowej kobiet w *prime-age*. Jej podniesienie służyłoby nie tylko całej gospodarce, poprzez złagodzenie negatywnych efektów starzenia się ludności, lecz także samym kobietom, poprzez wydłużenie ich stażu pracy, zwiększenie doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie ograniczenie ryzyka bezrobocia i wzrost emerytur. Kolejnym kanałem przeciwdziałania skutkom starzenia się ludności jest ograniczenie, nietypowej w skali europejskiej, dezaktywizacji mężczyzn między 35 a 50 rokiem życia. W tym kontekście podkreśliśmy, że priorytetem polityki ukierunkowanej na wyrównywanie szans mężczyzn i kobiet na rynku pracy powinno być niwelowanie trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dziećmi.

Jednak skala przewidywanych zmian struktury demograficznej ludności będzie zachodzić w Polsce w tak dużym tempie i natężeniu, że w najdłuższej, wieloletniej perspektywie, działania nakierowane tylko na rynek pracy nie będą wystarczające dla uniknięcia istotnego spadku zatrudnienia i zmian proporcji między pracującą a niepracującą podgrupą ludności. Jeśli nie jesteśmy w Polsce gotowi na zaakceptowanie kurczącej się populacji i zatrudnienia w horyzoncie kilkudziesięcioletnim, będziemy musieli odwołać się do wyższej imigracji oraz działań wzmacniających dzietność, o których szerzej piszemy w części III niniejszego opracowania. Wyniki symulacji wskazują, że efekt łączny kompleksowej reformy podnoszącej opłacalność pracy rynkowej, ułatwiającej zakładanie rodziny i łączenie rodzicielstwa z karierą zawodową, oraz podnoszącej atrakcyjność Polski jako kraju docelowego dla migrantów, będzie prawdopodobnie silniejszy, niż suma efektów zmian przeprowadzanych niezależnie. Taka perspektywa, wskazująca na potrzebę wykorzystania interakcji pomiędzy różnymi składowymi instytucjonalnego zaplecza gospodarki, jest nieodłączna dla współczesnego myślenia o rynku pracy (OECD, 2006; Bassanini, Duval, 2006). Wobec wyzwań stawianych przez procesy starzenia się ludności, konieczne jest jednak poszerzenie jej na polityki wykraczające poza te ukierunkowane na rynek pracy. Odpowiedź instytucjonalna powinna zatem równocześnie zważać na uwarunkowania rynku pracy i tworzenia rodziny, akumulację kapitału ludzkiego i aktywność zawodową, wspieranie adaptacyjności pracowników i podnoszenie atrakcyjności polskiego rynku pracy dla migrantów z zewnątrz, oraz na zdolność ich integracji.

Część **II.** Młodość i doświadczenie – rywale czy sojusznicy?

Autorzy:

Irena Elżbieta Kotowska
Izabela Grabowska
Karol Pogorzelski
Tymon Słoczyński
Paweł Strzelecki

Współpraca:

Anna Baranowska
Agata Siembida

65	Wprowadzenie
66	1. Sytuacja na rynku pracy osób młodych, dorosłych i starszych w Polsce w kontekście europejskim
71	2. Zmiany sytuacji na rynku pracy w Polsce osób młodych, dorosłych oraz starszych w latach 1998–2008
72	2.1. Pracujący według wieku, wykształcenia i charakterystyk miejsca pracy w latach 1998–2008
72	2.1.1. Pracujący według wieku, sektorów gospodarki i sekcji PKD
76	2.1.2. Pracujący według wieku, wykształcenia i zawodów
77	2.1.3. Pracujący według wieku oraz innych cech świadczenia pracy
78	2.2. Determinanty zatrudnienia - wpływ czynników indywidualnych i kontekstualnych na prawdopodobieństwo pozostawania osobą pracującą w różnych grupach wieku
78	2.2.1. Determinanty zatrudnienia – model ogólny
79	2.2.2. Determinanty zatrudnienia osób młodych, dorosłych i starszych
80	2.2.3. Determinanty zatrudnienia osób młodych, dorosłych i starszych w sektorze poza rolnictwem
82	3. Zróżnicowanie wynagrodzeń w przebiegu życia
82	3.1. Wiek jako determinanta wynagrodzeń – Polska na tle krajów UE
85	3.2. Zmiany wpływu wieku i stażu pracy na wynagrodzenia w Polsce
88	3.3. Wiek a wynagrodzenia osób lepiej i gorzej zarabiających
90	3.4. Analiza dyskryminacji płacowej osób starszych
95	4. Wybrane determinanty dezaktywizacji zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego
98	5. Dyskryminacja dotycząca zatrudnienia – wyniki badania eksperymentalnego
98	5.1. Wprowadzenie
99	5.2. Opis eksperymentu
101	5.3. Wyniki eksperymentu CT
103	Podsumowanie

SPIS TABEL

- 66 **Tabela II.1.** Zmiany struktur ludności w wieku 15-64 lata, 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 66 **Tabela II.2.** Dynamika zmian ludności w wieku 15-64 lata według podstawowych grup wieku w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (1998=100).
- 67 **Tabela II.3.** Wskaźnik bierności zawodowej oraz stopa bezrobocia wg grup wieku, płci i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).
- 68 **Tabela II.4.** Struktura populacji osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym według płci, wieku i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).
- 68 **Tabela II.5.** Struktura populacji osób bezrobotnych do i powyżej 12 miesięcy wg grup wieku i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).
- 72 **Tabela II.6.** Pracujący według sektorów i płci (w tys.), 1998-2008 – liczebności (w tys.) oraz dynamika względem 1998 r. (1998=100).
- 85 **Tabela II.7.** Wybrane parametry modeli regresji wynagrodzeń godzinowych w latach 1999-2008.
- 91 **Tabela II.8.** Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla kobiet przed i po 50 roku życia.
- 92 **Tabela II.9.** Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla mężczyzn przed i po 50 roku życia.
- 93 **Tabela II.10.** Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn przed i po 50 roku życia.
- 94 **Tabela II.11.** Wyniki dekompozycji zmian zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla osób przed i po 50 roku życia w latach 1998-2008 (w proc.).
- 95 **Tabela II.12.** Wyniki dekompozycji zmian zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych dla osób przed i po 50 roku życia w latach 2002-2008 (w proc.).
- 99 **Tabela II.13.** Wyniki badań nad dyskryminacją ze względu na zatrudnienie za pomocą eksperymentu CT.
- 101 **Tabela II.14.** Odsetek zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną według wybranych charakterystyk aplikacji o pracę.
- 102 **Tabela II.15.** Wyniki estymacji modeli prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną w różnych typach zawodów (efekty krańcowe).

SPIS RAMEK

- 79 **Ramka II.1.** Determinanty pozostawania osobą pracującą (sektor poza rolnictwem i rolnictwo PR&R).
- 80 **Ramka II.2.** Determinanty pozostawania osobą pracującą poza rolnictwem (PR).
- 84 **Ramka II.3.** Efekty selekcji a obserwowane wynagrodzenia – czyli jak odchodzenie na wcześniejsze emerytury może wpływać na wynagrodzenia osób, które są dalej zatrudnione.
- 85 **Ramka II.4.** Wiek a inne determinanty płacy godzinowej brutto uwzględnione w analizie.
- 95 **Ramka II.5.** Determinanty pozostawania osobą pracującą osób w wieku około emerytalnym na podstawie wyników badania „Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym”.
- 100 **Ramka II.6.** Jak powstały aplikacje o pracę na potrzeby eksperymentu CT.

SPIS WYKRESÓW

- 67 **Wykres II.1.** Dekompozycja luki zatrudnieniowej Polski wobec UE15 w latach 2003 (lewa strona) i 2009 (prawa strona) (w pkt. proc.).
- 70 **Wykres II.2.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata według płci w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 70 **Wykres II.3.** Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata według płci w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 70 **Wykres II.4.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-54 lata według płci w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 70 **Wykres II.5.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w latach 1998-2008 według płci, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 71 **Wykres II.6.** Stopa bezrobocia osób w wieku 25 lat i więcej według płci w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).
- 73 **Wykres II.7.** Pracujący poza rolnictwem oraz w rolnictwie według wieku i płci w latach 1998–2008 (w proc.).
- 74 **Wykres II.8.** Struktura pracujących według wybranych sekcji PKD, wieku i płci w latach 1998–2008 (w procentach).
- 76 **Wykres II.9.** Odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących wg płci i wieku, 1998–2008 (w proc.).
- 76 **Wykres II.10.** Odsetek osób z wyższym wykształceniem grupie wieku 15-59/64 lata, w latach 1998-2008 (w proc.).
- 81 **Wykres II.11.** Iloraz szans zatrudnienia w modelach hierarchicznych według wykształcenia i płci.
- 81 **Wykres II.12.** Iloraz szans zatrudnienia w modelu hierarchicznym według wieku, płci i miejsca zamieszkania.
- 83 **Wykres II.13.** Stosunek przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn wieku 50–59 lat do przeciętnych wynagrodzeń ogółem w krajach UE, w latach 2002 i 2006 (w proc.).
- 84 **Wykres II.14.** Różnica pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami osób starszych (50–59lat) oraz młodych (15–30 lat) jako odsetek przeciętnego wynagrodzenia, w latach 2002 i 2006.
- 84 **Wykres II.15.** Dekompozycja różnicy pomiędzy wynagrodzeniami osób starszych i młodszych na różnice średnia – młodzi i starsi – średnia w 2006 r.
- 86 **Wykres II.16.** Przybliżone krańcowe stopy wzrostu wynagrodzenia godzinowego z tytułu dodatkowego roku życia, dodatkowego roku stażu zawodowego ogółem oraz dodatkowego roku stażu zawodowego w konkretnej firmie w latach 1999, 2002, 2006 i 2008.
- 87 **Wykres II.17.** Przeciętne wynagrodzenia generacji wchodzących na rynek pracy w latach 1999, 2002, 2004, 2006, 2008 w stosunku do średniej w gospodarce i ich zmiany.
- 88 **Wykres II.18.** Struktura wieku grup decylowych wynagrodzeń w latach 1998 i 2008.
- 88 **Wykres II.19.** Struktura grupy 50+ według decyli wynagrodzeń.
- 89 **Wykres II.20.** Porównanie wpływu na godzinowe wynagrodzenia wieku powyżej 50 lat w porównaniu z grupą referencyjną 25–34 lata dla różnych decyli rozkładu oraz średnich w latach 1999, 2002 i 2008.
- 90 **Wykres II.21.** Międzypokoleniowa luka płacowa (osoby przed i po 50 roku życia) dla osób w wieku 25–64 lata w Polsce w latach 1998, 2002 i 2008.
- 97 **Wykres II.22.** Udział osób niepełnosprawnych prawnie i biologicznie wśród osób w wieku niemobilnym według płci i wieku, 2009 r. (w proc.).
- 97 **Wykres II.23.** Osoby niepełnosprawne prawnie według płci, wieku i stopnia niepełnosprawności, 2009 r. (w proc.).

Wprowadzenie

Niniejsza część zawiera analizę sytuacji na rynku pracy dwóch skrajnych grup wieku ludności – osób najmłodszych, zdefiniowanych jako osoby w wieku 15–24 lata lub 15–29 lat, oraz najstarszych (wieku 55–64 lat). Do przeprowadzenia takiej oceny konieczne jest przedstawienie jej na tle osób w środkowej grupie wieku, do których zaliczyliśmy grupę 25/30–54 latków (*prime-age*).

Diagnoza dokonana została w dwóch ujęciach. W pierwszym z nich, nasza uwaga skupia się na różnicach w poziomie aktywności ekonomicznej między Polską i krajami UE w latach 1998–2008. Odmienna dynamika popytu na pracę i jej podaży w różnych grupach wieku jest zasadniczą przyczyną utrzymywania się dużej luki zatrudnienia między Polską a krajami UE15 i UE27 w całym rozpatrywanym okresie. Analizy realizowane w drugim ujęciu służą identyfikacji zjawisk, dotyczących w szczególności stopniu wyodrębnionych grup ludności, a zwłaszcza tych zachodzących w okresach spadku zatrudnienia i poprawy na rynku pracy, czyli w latach 1998–2003 oraz 2004–2008. Interesują nas zarówno przemiany struktur ekonomiczno-zawodowych wyróżnionych zbiorowości jak i wpływ cech indywidualnych, a zwłaszcza wieku, bodźców związanych z sektorem zatrudnienia oraz czynników kontekstualnych na szanse wykonywania pracy (np. fazy cyklu koniunkturalnego czy sytuacji na regionalnych rynkach pracy). Uwzględniając poziomy oddziaływania różnych czynników, korzystamy z modelowania hierarchicznego. Drugi wymiar dokonanej przez nas oceny relatywnego położenia osób młodszych i starszych na polskim rynku pracy dotyczy zróżnicowania wynagrodzeń według wieku oraz jego zmian w czasie. Korzystamy zarówno ze standardowego modelu wynagrodzeń jak i z analizy ich rozkładu, identyfikując wpływ wieku na wynagrodzenia wśród osób lepiej i gorzej zarabiających za pomocą regresji kwantylowej. W kolejnym kroku dokonujemy analizy dyskryminacji płac osób starszych, sięgając do dekompozycji Blindera-Oaxaki.

Jak pokazujemy w części I, szczególnie niska aktywność zawodowa osób w wieku 50–64 lat w Polsce, wraz z przewidywanymi zmianami struktur wieku w najbliższych dwóch dekadach (przyspieszenie procesu starzenia się ludności oraz silny spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym), powodują, że zahamowanie odpływu z rynku pracy osób w starszych grupach wieku produkcyjnego jest jednym z trzech najważniejszych wyzwań stojących przed polską polityką publiczną w najbliższej dekadzie. W niniejszej części, w odrębnym rozdziale, analizujemy determinanty dezaktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym, pokazując wpływ nie tylko rozpatrywanych w części pierwszej czynników indywidualnych i instytucjonalnych, ale także rolę, jaką w tym procesie odgrywa środowisko pracy. Odwołujemy się przy tym zarówno do badań przeglądu literatury, jak i do wyników własnych analiz.

W ostatnim rozdziale zajmujemy się oceną dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek, dokonaną na podstawie specjalnego badania eksperymentalnego. Przedstawiona diagnoza sytuacji osób młodszych i starszych na rynku pracy w Polsce, wraz z dyskusją o instytucjonalnych uwarunkowaniach aktywności zawodowej, stanowi podstawę podsumowania kończącego tę część opracowania.

1. Sytuacja na rynku pracy osób młodych, dorosłych i starszych w Polsce w kontekście europejskim

Sytuację na rynku pracy w Polsce trzech wyróżnionych grup, tzn. osób młodych, dorosłych i starszych, w okresie 1998-2008, rozpatrujemy z perspektywy wykorzystania zasobów pracy, ocenianego na podstawie relacji wskaźników zatrudnienia i bezrobocia w Polsce, do tych samych wielkości w krajach UE15 i UE27. Poszczególne subpopulacje definiujemy przez grupy wieku wyodrębnione tak, by możliwe było dokonywanie porównań międzynarodowych, czyli: 15-24, 25-54, 55-64 lata. Dyskusję o sytuacji tych osób na rynku pracy w okresie 1998-2003 oraz 2003-2008 poprzedza krótkie wprowadzenie o zmianach wielkości i struktury wieku populacji osób w wieku 15-64 lat w Polsce i krajach UE, czyli o demograficznych uwarunkowaniach zmian na rynku pracy w tym czasie. Podstawą analiz są głównie dane Eurostatu.

Opisane szczegółowo w części I różnice w przebiegu procesów demograficznych w Europie Zachodniej i Środkowo-Wschodniej sprawiły, że w chwili obecnej struktury wieku ludności w Polsce i UE15 znacząco się różnią. Echo powojennego wyżu demograficznego w Polsce ukształtowało w naszym kraju na początku XXI wieku bardzo wysoki udział osób najmłodszych w populacji, podczas gdy liczne roczniki osób urodzonych w drugiej połowie lat 40-tych oraz w latach 50-tych jeszcze zasilają grupę osób w *prime-age*. W UE15 zmiany liczebności poszczególnych grup wieku po roku 2003 przebiegały łagodniej. Wynikało to z odmiennego niż w Polsce przebiegu procesu reprodukcji ludności: spadek płodności spowodowany zmianami zachowań prokreacyjnych, właściwych drugiemu przejściu demograficznemu, nastąpił wcześniej niż w Polsce i nie był tak gwałtowny i głęboki, systematycznie zmniejszała się umieralność, a powojenny wyż urodzeń był późniejszy i słabszy niż w Europie Środkowo-Wschodniej. Znaczące przesunięcia struktury wieku ludności w Polsce wynikały ze szczególnie silnego przyrostu liczby osób w wieku 55-64 lat, będącego następstwem wchodzenia w ten wiek powojennego wyżu urodzeń. Z kolei gwałtowne obniżenie się liczby urodzeń na początku okresu transformacji zadecydowało o znacznie szybszym niż w UE15 zmniejszaniu się liczby osób w wieku 15-24 lata (por. Tabela II.1).

Tabela II.1. Zmiany struktur ludności w wieku 15-64 lat, 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).

Grupy wieku	UE27			UE15			PL		
	1998	2003	2008	1998	2003	2008	1998	2003	2008
15-24	20,2	19,2	18,5	19,1	18,3	17,9	24,5	24,1	21,0
25-54	63,8	64,4	63,9	64,5	64,8	64,3	62,3	62,6	61,8
55-64	16,1	16,4	17,6	16,4	16,9	17,7	13,2	13,3	17,3
15-64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Tabela II.2. Dynamika zmian ludności w wieku 15-64 lat, według podstawowych grup wieku, 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (1998=100).

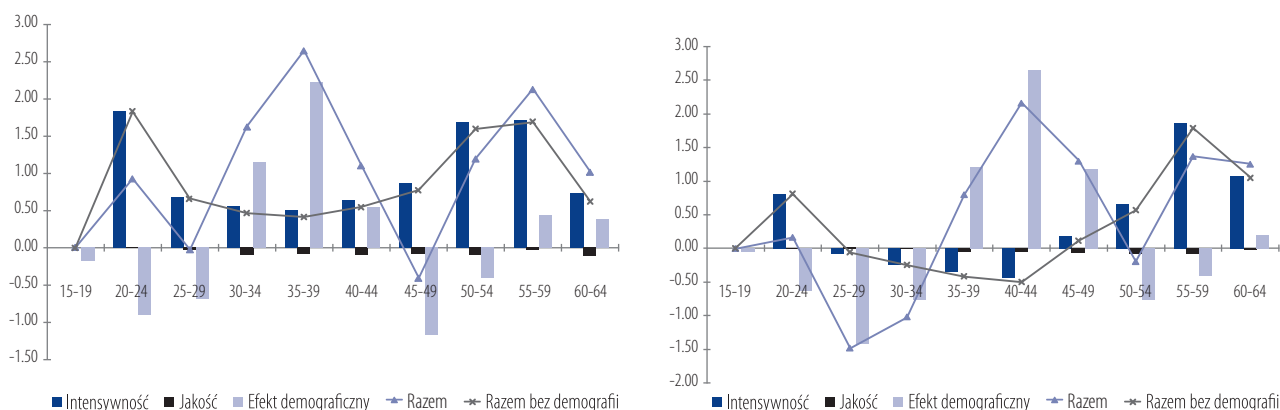
Grupy wieku	Wskaźniki dynamiki (1998=100)					
	UE27		UE15		PL	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
15-24	96,8	95,4	97,4	97,9	100,1	89,1
25-54	102,3	104,0	102,3	104,2	102,5	103,2
55-64	103,6	113,5	104,7	112,8	102,8	136,3
15-64	101,4	103,8	101,7	104,4	101,9	104,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Obok odmiennej struktury demograficznej, Polskę odróżnia od krajów UE15 także sytuacja na rynku pracy. Odwołując się do dystansu, jaki dzieli nasz kraj od wartości wybranych wskaźników zdefiniowanych w Strategii Lizbońskiej dla roku 2010, należy w pierwszym rzędzie zauważyć, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lat w 2008 roku był niższy o 10,8 pkt. proc. w porównaniu do docelowego poziomu 70 proc. W gorszej sytuacji znajdowały się jedynie Węgry, Rumunia, Malta oraz Włochy. Należy wszakże podkreślić, że także UE15 jako całość nie osiągnęła tego celu, wyprzedzając Polskę jedynie o około 3,5 proc. Podobnie było także w odniesieniu do wskaźnika zatrudnienia kobiet, który w Polsce pod koniec 2008 roku był niższy o 7,6 pkt. proc. od postulowanej w Strategii Lizbońskiej wartości 60 proc. Większa niż w Polsce luka zatrudnienia występowała znowu na Węgrzech, Rumunii, Malcie, Włoszech i Grecji, choć większe nasilenie się zjawisk kryzysowych w roku 2009 w UE15 niż w Polsce nieco zrewidowało ten obraz na korzyść naszego kraju, co nie oznaczało jednak poprawy w kategoriach absolutnych, gdyż w wyniku kryzysu cała Europa oddaliła się od celów wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej na rok 2010.

W poprzednich edycjach *Zatrudnienia w Polsce* zaproponowano dekompozycję międzynarodowego zróżnicowania w poziomie zatrudnienia na wkład występowania różnic wyznaczanych przez cechy zasobów pracy (strukturę demograficzną i strukturę wykształcenia) oraz intensywności ich wykorzystania. Zgodnie z tą metodologią, Wykres II.1 prezentuje dekompozycję luki zatrudnienia w Polsce względem przeciętnej w UE15 w połowie roku 2003, w którym zatrudnienie w Polsce było najniższe w całej obecnej dekadzie, oraz w połowie roku 2009. Różnice wskaźnika zatrudnienia zostały znacząco zredukowane z ponad 10 do 3,5 pkt. proc. W roku 2003 niemal w całości wynikał on z niższej intensywności wykorzystania czynnika pracy, czyli niższych w Polsce wskaźników zatrudnienia poszczególnych grup wyróżnionych ze względu na płeć, wiek i wykształcenie. W roku 2009, zatrudnienie osób w prime-age było w Polsce na tyle wysokie, że obniżało lukę względem krajów UE15, co było spowodowane przede wszystkim słabszym oddziaływaniem światowego kryzysu gospodarczego na Polskę niż inne państwa europejskie. Dystans wobec UE15 determinowany był przez wkład niskich wskaźników zatrudnienia osób po 45 roku życia oraz osób w wieku 20–25 lat. Dekompozycja wskazuje, że ponad 80 proc. różnicy we wskaźniku zatrudnienia ogółem w Polsce i UE15 wynika z niższego w naszym kraju zatrudnienia osób w wieku 45-64 lat. To znacznie więcej niż w roku 2003, gdy w ten sposób wyjaśnić można było jedynie połowę różnicy wskaźnika zatrudnienia ogółem.

Wykres II.1. Dekompozycja luki zatrudnieniowej Polski wobec UE15 w latach 2003 (lewa strona) i 2009 (prawa strona) (w pkt. proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Tabela II.3. Wskaźnik bierności zawodowej oraz stopa bezrobocia wg grup wieku, płci i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).

	Wskaźnik bierności zawodowej				Stopa bezrobocia			
	15–59/64	15–24	25–49	50–59/64	15–59/64	15–24	25–49	50–59/64
Ogółem	34,1	66,9	15,0	46,1	7,2	17,3	6,1	5,9
Kobiety	39,0	70,4	21,2	52,5	8,1	19,9	6,9	6,1
Mężczyźni	29,1	63,5	8,8	40,8	6,5	15,2	5,4	5,7
Podstawowe	79,7	91,6	33,3	57,5	11,9	20,6	13,4	9,5
Zasadnicze zawodowe	35,3	27,7	17,2	48,7	7,8	18,6	7,3	6,4
Średnie i policealne	39,9	52,5	14,6	44,2	7,3	16,3	5,5	6,0
Wyższe	20,0	26,6	6,1	26,7	3,8	16,8	3,5	1,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Widoczny dodatni wkład czynnika demograficznego do luki zatrudnienia względem UE15 bierze się stąd, że ludność Polski jest obecnie relatywnie młodsza od ludności krajów UE15, a struktura ludności w wieku produkcyjnym jest kształtowana przed dwa wyże urodzeń – ten z lat powojennych oraz jego echo. Względnie mniej liczne są zatem te grupy wieku, które cechują się najwyższymi wskaźnikami zatrudnienia. Struktura wieku pogłębia więc obecnie lukę zatrudnieniową między Polską a UE15. Zgodnie z tym co przedstawiono w części I, efekt ten zostanie nieznacznie zniwelowany, gdy liczne grupy osób urodzonych w pierwszej połowie lat 80-tych wejdą w wiek najwyższej aktywności zawodowej. Ponieważ jednak jednocześnie, w wiek przedemerytalny w Polsce wkraczają roczniki wyżowe, a proces starzenia się ulegnie przyśpieszeniu, to efektowi pozytywnemu przeciwdziałał będzie silny efekt negatywny wynikający ze wzrostu liczebności grup o tradycyjnie niskiej podaży pracy. Konsekwencje tych procesów, wyznaczających kontekst demograficzny

polskiej gospodarki w następnych 50 latach, zostały szczegółowo zidentyfikowane i skwantyfikowane w części I. Przywołując przeprowadzone tam analizy warto przypomnieć, że poza rynkiem pracy znacznie częściej znajdują się w Polsce kobiety niż mężczyźni – dzieje się tak ze względu na wyższe zaangażowanie kobiet w obowiązki rodzinne i rodzicielskie oraz trudności połączenia ich z pracą zawodową. Szczegółowej analizie tych zagadnień poświęcamy trzecią część opracowania, w tym miejscu warto jednak zwrócić uwagę, że sięgający 40 proc. odsetek kobiet biernych zawodowo w wieku od 15 lat do 59 lat jest, na tle 30,7 proc. przeciętnie w UE15 oraz 32,3 w UE27, bardzo wysoki. W szczególności, ponad połowa kobiet w wieku 50-59 lat jest bierna zawodowo. Przekroczenie 50-tego roku życia wyraźnie zwiększa też skłonność do opuszczenia rynku pracy wśród mężczyzn – około 40 proc. 50-64-latków jest biernych zawodowo. Znacząco rzadziej spotyka się natomiast bezrobotnych wśród starszych osób obu płci.

Czynnikiem silnie wpływającym na pozycję na rynku pracy w Polsce jest wykształcenie. Jak wskazywano w poprzednich edycjach *Zatrudnienia w Polsce*, jedną z konsekwencji przemian społeczno-gospodarczych ostatnich dwudziestu lat jest to, że kolejne grupy wchodzące na rynek pracy charakteryzują się przeciętnie wyższym poziomem kapitału ludzkiego. Osoby po 50 roku życia, są więc przeciętnie rzecz biorąc słabiej wykształcone niż reprezentanci młodszych grup wieku, co wraz z załóżkowym dopiero rozwojem kształcenia ustawicznego (por. część IV niniejszego opracowania), przyczynia się do ich niskiej mobilności i adaptacyjności na rynku pracy. W istocie, osoby o wykształceniu podstawowym znacznie częściej są zarówno bierne, jak i bezrobotne, niż osoby z pozostałymi kategoriami wykształcenia. Niemniej jednak, niezależnie od poziomu wykształcenia, po przekroczeniu 50 roku życia skłonność do opuszczania rynku pracy wyraźnie wzrasta. Dotyczy to także osób o wykształceniu wyższym, wśród których relatywny wzrost skali bierności zawodowej w grupie osób w wieku powyżej 50 lat jest szczególnie silny. Potwierdza to Czynnikiem silnie wpływającym na pozycję na rynku pracy w Polsce jest wykształcenie. Jak wskazywano w poprzednich edycjach *Zatrudnienia w Polsce*, jedną z konsekwencji przemian społeczno-gospodarczych ostatnich dwudziestu lat jest to, że kolejne grupy wchodzące na rynek pracy charakteryzują się przeciętnie wyższym poziomem kapitału ludzkiego. Osoby po 50 roku życia są więc, przeciętnie rzecz biorąc, słabiej wykształcone niż reprezentanci młodszych grup wieku, co, wraz z załóżkowym dopiero rozwojem kształcenia ustawicznego (por. część IV niniejszego opracowania), przyczynia się do ich niskiej mobilności i adaptacyjności na rynku pracy. W istocie, osoby o wykształceniu podstawowym znacznie częściej są zarówno bierne, jak i bezrobotne, niż osoby z pozostałymi kategoriami wykształcenia. Niemniej jednak, niezależnie od poziomu wykształcenia, po przekroczeniu 50 roku życia skłonność do opuszczania rynku pracy wyraźnie wzrasta. Dotyczy to także osób o wykształceniu wyższym, wśród których relatywny wzrost skali bierności zawodowej w grupie osób w wieku powyżej 50 lat jest szczególnie silny. Potwierdza to Tabela II.4., prezentująca strukturę populacji biernych zawodowo mężczyzn i kobiet wg grup wieku i wykształcenia. Jak widać z prezentowanych danych, mimo, że widoczne są pewne różnice między kobietami i mężczyznami pod kątem całkowitej skali bierności i struktury wykształcenia, dla obu płci dezaktywizacja powiązana jest z wiekiem.

Tabela II.4. Struktura populacji osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym według płci, wieku i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).

Wykształcenie					
Wiek	Wyższe	Średnie i policealne	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe	Ogółem
Mężczyźni (ogółem 3 761,1 tys. osób)					
15-24	0,5	12,8	1,7	30,9	45,9
25-34	0,6	2,0	1,9	1,4	5,9
35-44	0,2	0,9	2,1	1,3	4,5
45-54	0,7	3,4	7,0	2,7	13,7
55-59/64	2,2	7,8	12,7	7,2	29,9
Ogółem	4,2	26,9	25,4	43,6	100,0
Kobiety (ogółem 4 862,7 tys. osób)					
15-24	1,1	13,7	1,4	22,7	38,9
25-34	2,5	5,8	4,1	2,0	14,4
35-44	0,5	2,9	3,6	1,7	8,8
45-54	1,0	5,8	6,6	3,7	17,1
55-59/64	1,6	8,5	5,9	5,0	21,0
Ogółem	6,7	36,7	21,5	35,1	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Drugim wymiarem strukturalnie niskiego zatrudnienia w Polsce jest bezrobocie długookresowe. Dane BAEL wskazują, że w 2008 roku 60 proc. bezrobotnych w Polsce nie posiadało pracy przez okres powyżej 12 miesięcy. W grupie tej nieznaczna większość stanowiły ko-

biety. Rosnący od drugiej połowy roku 2008 poziom bezrobocia spowodował napływ do zasobu bezrobotnych osób tracących pracę, prowadzący do pozornego, statystycznego jedynie, spadku znaczenia bezrobocia długookresowego dla obrazu polskiego rynku pracy. Niemniej jednak, choć obniżenie bezrobocia ogółem w latach 2004–2008 o niemal 2 mln osób wiązało się także ze zmniejszeniem o połowę liczby bezrobotnych niepracujących powyżej 12 miesięcy, to w roku 2008 nadal ponad 700 tys. bezrobotnych nie pracowało od co najmniej roku.¹ Drugim wymiarem strukturalnie niskiego zatrudnienia w Polsce jest bezrobocie długookresowe. Dane BAEL wskazują, że w 2008 roku 60 proc. bezrobotnych w Polsce nie posiadało pracy przez okres powyżej 12 miesięcy. W grupie tej nieznacznie większość stanowiły kobiety. Rosnący od drugiej połowy roku 2008 poziom bezrobocia spowodował napływ do zasobu bezrobotnych osób tracących pracę, prowadzący do pozornego, statystycznego jedynie, spadku znaczenia bezrobocia długookresowego dla obrazu polskiego rynku pracy. Niemniej jednak, choć obniżenie bezrobocia ogółem w latach 2004–2008 o niemal 2 mln osób wiązało się także ze zmniejszeniem o połowę liczby bezrobotnych niepracujących powyżej 12 miesięcy, to w roku 2008 nadal ponad 700 tys. bezrobotnych nie pracowało od co najmniej roku. Tabela II.5 wskazuje, że bezrobocie długookresowe dotyczy jednak nie tyle osób starszych, co osób do 35 roku życia, które w 2008 r. stanowiły niemal 2/3 bezrobotnych niepracujących powyżej 12 miesięcy.”

Wśród nich nadreprezentowane były osoby z wykształceniem średnim i policealnym, a podgrupy o wykształceniu wyższym i zasadniczym zawodowym były podobnie liczne. Sygnalizuje to występowanie problemów z płynnym rozpoczęciem kariery zawodowej, podkreślane już przez OECD (2008).

Tabela II.5. Struktura populacji osób bezrobotnych do i powyżej 12 miesięcy wg grup wieku i wykształcenia w 2008 r. (w proc.).

Wiek	Wykształcenie				
	Wyższe	Średnie i policealne	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe	Ogółem
	Bezrobotni do 12 miesięcy (ogółem 474,5 tys. osób)				
15-24	0,5	13,9	7,0	5,5	26,9
25-34	9,0	10,2	9,6	2,3	31,1
35-44	0,7	5,8	7,6	2,2	16,3
45-54	0,7	7,2	8,1	3,7	19,7
55-59/64	0,5	2,4	1,8	1,2	5,9
Ogółem	11,4	39,5	34,1	15,0	100,0
	Bezrobotni powyżej 12 miesięcy (ogółem 729,1 tys. osób)				
15-24	6,3	19,4	5,4	2,5	33,5
25-34	8,6	9,8	8,2	3,1	29,6
35-44	1,0	4,7	7,2	3,2	16,2
45-54	0,4	6,4	6,9	2,7	16,5
55-59/64	0,2	1,2	2,0	0,7	4,2
Ogółem	16,6	41,5	29,7	12,2	100,0

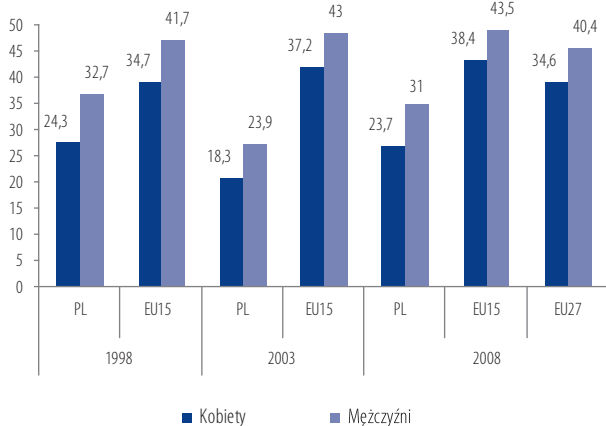
Uwagi: osoby deklarujące, że pracę utraciły ponad 10 lat przed momentem badania (czwarty kwartył). Bezrobotnych pow. 12 miesięcy w BAEL za rok 2008 wyłączone z próby.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Dodatkowego wglądu w relatywną sytuację osób młodszych i starszych w UE15 i Polsce dostarcza analiza zmian wskaźników aktywności i zatrudnienia w latach 1998-2008. Warto zauważyć, że sytuacja najmłodszych uczestników rynku pracy ewoluowała zasadniczo odmiennie w Polsce i Europie Zachodniej (Wykres II.2 i Wykres II.3). Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata w krajach UE15 wykazywały tendencją wzrostową, wyraźniejszą nieco dla kobiet, która uległa spowolnieniu w okresie 2003–2008. Towarzyszył temu spadek stóp bezrobocia osób młodych, nieznacznie silniejszy dla kobiet. Między rokiem 1998 a 2008 (a więc przed światowym kryzysem finansowym) doszło więc do znacznej poprawy stopnia wykorzystania najmłodszego segmentu zasobów pracy w krajach UE15. W Polsce wyraźna poprawa sytuacji osób najmłodszych wchodzących na rynek pracy nastąpiła dopiero wraz z ożywieniem gospodarczym lat 2003–2008. W tym czasie doszło do domknięcia znacznej części, choć nie całej, luki zatrudnieniowej osób młodych względem krajów EU15. Jak pokazuje powyższa dekompozycja niepełne domknięcie luki zatrudnieniowej nie wynika z wyjątkowo wysokich wskaźników skolaryzacji w Polsce, lecz z niższej niż w Europie Zachodniej aktywności zawodowej ludzi młodych. Wskutek kryzysu finansowego w 2008 r., który silnie dotknął zachodnioeuropejskie rynki pracy, zagrożenie bezrobociem młodych mężczyzn w Polsce i krajach UE15 stało się podobne. W przypadku Polek nadal było nieco wyższe – ich stopa bezrobocia przekraczała o 5 pkt. proc. wartość

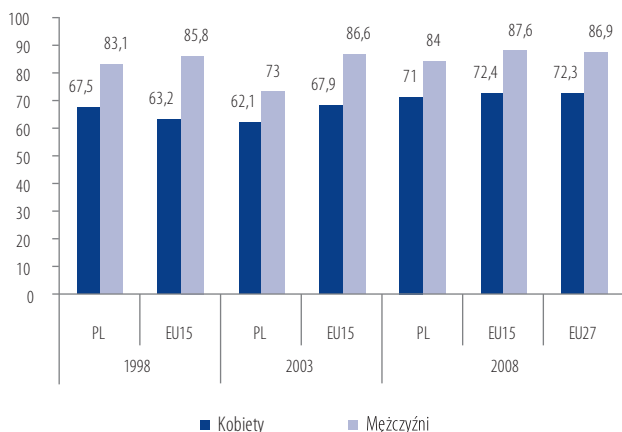
¹ Z grupy tej wyłączone osoby deklarujące, że nie pracują od ponad 10 lat przed momentem badania (czwarty kwartył bezrobotnych pow. 12 miesięcy w BAEL za rok 2008). Tak długi okres bez pracy uznano za równoważny bierności zawodowej.

Wykres II.2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lat, według płci, w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).



wyznaczoną dla UE15.

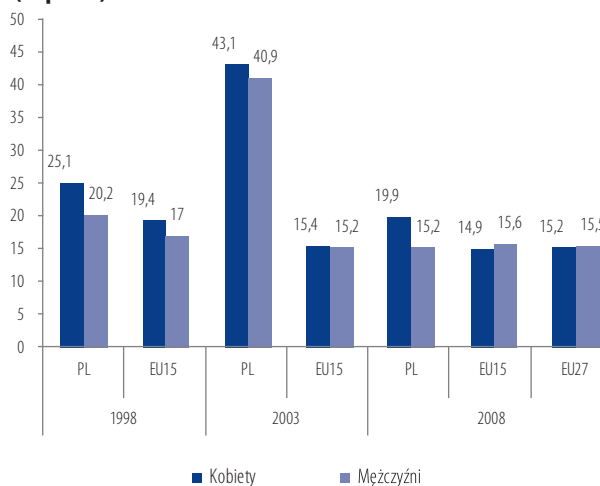
Wykres II.4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-54 lat, według płci, w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).



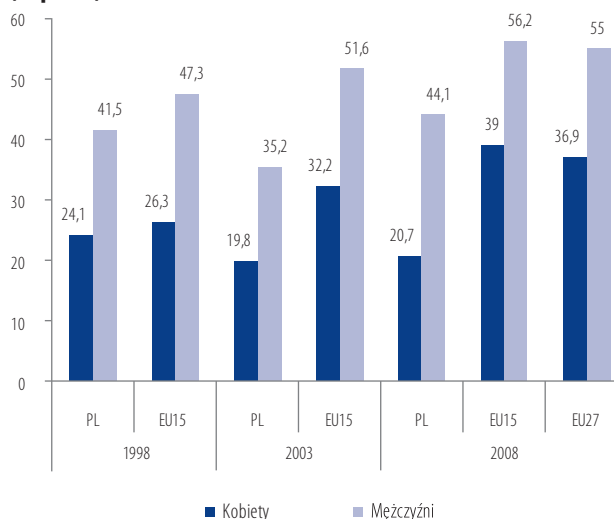
Źródło: Eurostat, 2010.

Źródło: Eurostat, 2010.

Wykres II.3. Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lat, według płci, w latach 1998-2008, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).



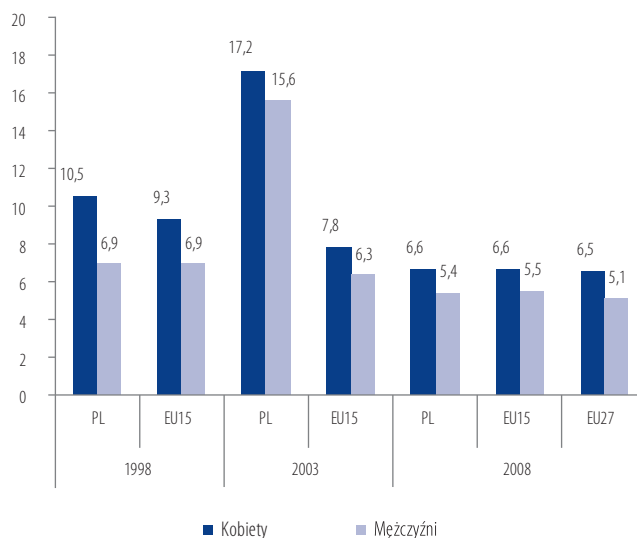
Wykres II.5. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat, w latach 1998-2008, według płci, Polska – UE15 – UE27 (w proc.).



Podobną dynamikę zmian na rynku pracy w latach 1998–2008 dało się zaobserwować dla osób w *prime-age*. Ich wskaźnik zatrudnienia w krajach UE15 wykazywał stałą tendencję wzrostową, zdecydowanie silniejszą dla kobiet. Zmiany te następowały przy umiarkowanym wzroście wielkości tej grupy osób. Natomiast w Polsce mimo znacznej, koniunkturalnej poprawy na polskim rynku pracy po roku 2003 nadal w 2008 r. ujemna luka zatrudnieniowa między Polską a UE15 liczona dla mężczyzn w *prime-age* była większa niż w 1998 roku (3,6 wobec 2,7 proc.), zaś dla kobiet zmieniła się z dodatniej w wysokości 4,3 proc na początku okresu analizy, na ujemną w wysokości 1,4 proc. na jego końcu. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w krajach UE15 rosła w ślad za wzrostem aktywności zawodowej tej grupy osób. Szczególnie silny wzrost zatrudnienia w UE15 nastąpił wśród kobiet. W Polsce następował proces odwrotny - zaangażowanie osób najstarszych na rynku pracy malało. Mimo poprawy, obserwowanej zwłaszcza dla mężczyzn, wskaźniki zatrudnienia osób w starszych grupach wieku produkcyjnego w Polsce należą do najniższych w UE27 (Podobną dynamikę zmian na rynku pracy w latach 1998–2008 dało się zaobserwować dla osób w *prime-age*. Ich wskaźnik zatrudnienia w krajach UE15 wykazywał stałą tendencję wzrostową, zdecydowanie silniejszą dla kobiet. Zmiany te następowały przy umiarkowanym wzroście wielkości tej grupy osób. Natomiast w Polsce, mimo znacznej koniunkturalnej poprawy na polskim rynku pracy po roku 2003, nadal w 2008 r. ujemna luka zatrudnieniowa między Polską a UE15, liczona dla mężczyzn w *prime-age*, była większa niż w 1998 roku (3,6 wobec 2,7 proc.), zaś dla kobiet zmieniła się z dodatniej, w wysokości 4,3 proc., na ujemną, w wysokości 1,4 proc., na jego końcu. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat w krajach UE15 rosła w ślad za wzrostem aktywności zawodowej tej grupy osób. Szczególnie silny wzrost zatrudnienia w UE15 nastąpił wśród kobiet. W Polsce następował proces odwrotny - zaangażowanie osób najstarszych na rynku pracy malało. Mimo poprawy, obserwowanej zwłaszcza dla mężczyzn, wskaźniki zatrudnienia osób w starszych

grupach wieku produkcyjnego w Polsce należą do najniższych w UE27 (Wykres II.5).. Szczególnie duża luka zatrudnieniowa dotyczy kobiet (18,3 punktu proc.), choć i dla mężczyzn jest wysoka (12,1 punktu proc.). Uwagę zwraca skokowy przyrost liczebności tej grupy w Polsce, znacznie silniejszy niż w krajach UE15 i UE27, ukazujący znaczenie nawet niewielkiego wzrostu stóp zatrudnienia dla zmniejszenia obciążenia osób pracujących osobami niepracującymi.). Szczególnie duża luka zatrudnieniowa dotyczy kobiet (18,3 punktu proc.), choć i dla mężczyzn jest wysoka (12,1 punktu proc.). Uwagę zwraca skokowy przyrost liczebności tej grupy w Polsce, znacznie silniejszy niż w krajach UE15 i UE27, ukazujący znaczenie nawet niewielkiego wzrostu stóp zatrudnienia dla zmniejszenia obciążenia osób pracujących osobami niepracującymi.

Wykres II.6. Stopa bezrobocia osób w wieku 25 lat i więcej, według płci, w latach 1998-2008, Polska - UE15 - UE27 (w proc.).



Źródło: Eurostat, 2010.

Reasumując, poprawa koniunktury gospodarczej w latach 2003-2008 przyniosła także polepszenie sytuacji poszczególnych grup zasobów pracy, jednak powiększył się dystans do krajów UE15, oceniany na podstawie różnic wskaźników zatrudnienia dla osób młodych, dorosłych i starszych. Niewątpliwie, zmalało zagrożenie bezrobociem, w szczególności osób po 25 roku życia i stało się porównywalne do występującego w UE15 czy UE27. Wśród najmłodszych uczestników rynku pracy w Polsce, kobiety wyróżniają się niekorzystnie, ze względu na trudności w znalezieniu pracy, w przeciwieństwie do mężczyzn, którzy znajdują się w podobnej sytuacji, jak ich rówieśnicy w innych krajach Unii. Jednak stopy bezrobocia osób najmłodszych są prawie trzykrotnie większe niż pozostałych uczestników rynku pracy. Zatem, ograniczenie bezrobocia w tej grupie osób może przełożyć się na pożądany wzrost zatrudnienia. Dla zwiększenia uczestnictwa na rynku pracy osób dorosłych oraz osób w starszych grupach wieku produkcyjnego zasadniczą sprawą jest zmniejszenie stopnia dezaktywizacji. Oznacza to aktywizację osób dorosłych (czyli powrót na rynek pracy osób dorosłych, które go opuściły, i wejście tych osób dorosłych, które dotąd były bierne) oraz, przede wszystkim, przeciwdziałanie dezaktywizacji osób w ostatnich grupach wieku produkcyjnego. Do zagadnień tych wrócimy w ostatnim rozdziale tej części.

2. Zmiany sytuacji na rynku pracy w Polsce osób młodych, dorosłych oraz starszych w latach 1998–2008

W celu wychwycenia szczegółów oddziaływania koniunktury na relatywną sytuację osób w wyróżnionych grupach wieku przeprowadzamy analizy porównawcze w dwóch okresach: w latach 1998–2003, a więc w fazie spowolnienia gospodarczego, spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia, oraz lat 2004–2008, czyli ożywienia gospodarczego, wzrostu zatrudnienia oraz szybkiego spadku bezrobocia na poziomie zagregowanym. Należy zwrócić uwagę, iż o ile rozpatrywane dwa podokresy charakteryzowały się podobną dynamiką zmian ludności w wieku produkcyjnym, która zwiększyła się o około 2% w każdym z nich, to jednak nasilenie zmian liczebności wyodrębnionych grup wieku było odmienne. W latach 1998-2003 wielkość najmłodszej i najstarszej grupy wieku wzrosła o 3 proc., podczas gdy liczebność populacji w prime-age była stabilna. Z kolei, w następnym 5-letnim okresie liczba osób w wieku 15-29 lat spadła o blisko 5 proc., populacja w prime-age także zaczęła się zmniejszać (o niecały 1 proc.), natomiast o 30 proc. wzrosła liczebność grupy najstarszej, tj. 55-59/64 lata. Zatem, w tym czasie, zaobserwowano zasadnicze zmiany struktury wieku populacji w wieku produkcyjnym: udział grupy najmłodszej, tj. 15-29-latków zmniejszył się z 35 proc. do 33 proc., na rzecz wzrostu z 13 do 17 proc. odsetka osób w starszym wieku produkcyjnym. Zmiany struktury wieku ludności, wraz z wahaniami koniunktury gospodarczej kształtowały sytuację na rynku pracy w ostatnim dziesięcioleciu.

2.1. Pracujący według wieku, wykształcenia i charakterystyk miejsca pracy, w latach 1998 – 2008

2.1.1. Pracujący według wieku, sektorów gospodarki i sekcji PKD

W ostatniej dekadzie zatrudnienie w sektorze pozarolniczym i w rolnictwie ewoluowało w przeciwnych kierunkach. O ile więc lata 1998–2003 przyniosły spadek o około 10 proc. liczby pracujących kobiet i mężczyzn w sektorze pozarolniczym, to poprawa sytuacji gospodarczej w latach 2003–2008 przełożyła się na jej znaczący wzrost – sięgający niemal 23 proc. Z kolei w rolnictwie spadek liczby pracujących zachodził w obu wyróżnionych okresach z podobną intensywnością – zatrudnienie w rolnictwie obniżyło się o około 17 proc. dla obu płci w latach 1998–2003 i około 9 proc. dla kobiet i 14 proc. dla mężczyzn w latach 2003–2008. Oznacza to, że o ile wahania koniunktury oddziałują silnie na zatrudnienie poza rolnictwem, to w samym sektorze rolnym poziom zatrudnienia determinowany jest przez długookresowe trendy stopniowo dostosowujące pracochłonność produkcji rolnej do poziomów europejskich.

W okresie dekonunktury, najsilniej zmniejszyła się liczba pracujących poza rolnictwem osób w wieku 15-24 lat (około 30 proc.) oraz w *prime-age* (około 10 proc.), a więc tych grup wieku, których liczebność była stabilna. Jednocześnie, stosunkowo niewiele wzrosła liczba rolników w dwóch pozostałych grupach wieku, tzn. 25-29 i 55-64 lat, a więc grupach, których całkowita liczebność powiększyła się w tym samym czasie.

Tabela II.6. Pracujący według sektorów i płci (w tys.), 1998-2008 (w tys.) oraz dynamika względem 1998 r. (1998=100).

Sektory/płeć	1998	2003	2008	2003/1998	2008/1998
Poza rolnictwem	12551	11345	13869	90,4	110,5
Mężczyźni	6890	6216	7617	90,2	110,6
Kobiety	5661	5129	6253	90,6	110,5
Rolnictwo	2784	2373	2136	85,2	76,7
Mężczyźni	1531	1304	1196	85,2	78,1
Kobiety	1253	1069	940	85,3	75,0

Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartały 1998-2008, Informacje i Opracowania Statystyczne, Warszawa, GUS, 1999-2009.

Z kolei, w latach ożywienia gospodarczego, tzn. w okresie 2003–2008, najsilniej wzrosła liczba pracujących poza rolnictwem (o 76 proc. dla kobiet i 93 proc. dla mężczyzn) w wieku 55-64 lat, co wynikało zarówno ze zmian struktury wieku pracujących (w wiek ten weszły liczne roczniki osób urodzonych na przełomie lat czterdziestych i pięćdziesiątych), jak i ze wzrostu wskaźników zatrudnienia po 2003 roku, szczególnie wśród mężczyzn². Wzrost ten nastąpił jednak z bardzo niskiego poziomu wyjściowego, więc w kategoriach absolutnych miał umiarkowany wkład do wzrostu zatrudnienia ogółem. W dwukrotnie mniejszym stopniu wzrosła liczba 25-29-latków pracujących w tym sektorze (o 30 proc. dla kobiet i 26 proc. dla mężczyzn), a więc w grupie wieku, która w tym czasie nieznacznie zwiększyła swoją liczebność. W czasie boomu dynamika zatrudnienia osób najmłodszych była silniejsza dla mężczyzn niż kobiet (o 26 proc. wobec 18 proc.), co mogło wynikać ze szczególnie silnego wzrostu popytu na pracę w branżach zmaskulinizowanych (przetwórstwo przemysłowe, budownictwo), szczególnie zainteresowanych zatrudnianiem młodych mężczyzn. W ostatniej, a zarazem najbardziej liczebnej z rozważanych grup wieku, tj. osób w *prime-age*, liczba pracujących osób poza rolnictwem zwiększyła się relatywnie najmniej (o około 18-19 proc. zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn).

Inaczej kształtowały się zmiany zatrudnienia w rolnictwie. W latach 1998–2003 najsilniejszy spadek liczby pracujących nastąpił w najmłodszej i najstarszej grupie wieku. Zatrudnienie w rolnictwie kobiet w wieku 15–24 zmniejszyło się o około 27 proc., a mężczyzn w tym wieku – o około 10 proc. Tak znaczne różnice według płci można wiązać zarówno ze znacznie częstszym wśród kobiet kontynuowaniem nauki, a także ze spadkiem popytu na pracę poza rolnictwem, w branżach zatrudniających młodych mężczyzn o stosunkowo niskich kwalifikacjach (budownictwo, transport). W przeciwieństwie do osób młodych, w grupie najstarszej nie obserwowano znaczącej różnicy w dynamice zatrudnienia między kobietami i mężczyznami. Wśród 55-59-letnich kobiet, liczba pracujących zmalała w latach 1998-2003 o 12 proc., podczas gdy wśród mężczyzn w wieku 55-64 lat - o 15 proc. Wiązało się to zapewne z odchodzeniem z rolnictwa i przekazywaniem gospodarstw osobom młodszym. W istocie rzeczy, jedynie w *prime-age* nie doszło w okresie spowolnienia gospodarczego do znaczącej redukcji liczby pracujących – w grupie 30-54-latków zatrudnienie w rolnictwie zmalało nieznacznie (2-3 proc.).

Opisane procesy zmian pracujących w rolnictwie inaczej przebiegały w latach 2004–2008, kiedy koniunktura gospodarcza uległa poprawie. W okresie tym nasiliła się tendencja spadkowa dla osób najmłodszych (około 28proc. dla kobiet i 36 proc. dla mężczyzn), przy czym relatywnie wyższą dynamikę odchodzenia z rolnictwa najmłodszych mężczyzn można wiązać zarówno ze wzrostem popytu na ich pracę w innych sektorach, jak i z obserwowanym równolegle domykaniami się luki edukacyjnej względem kobiet. W latach 2003–2008 znamienne było także zwiększenie się liczby pracujących w najstarszej grupie wieku (dla kobiet o około 12 proc.,

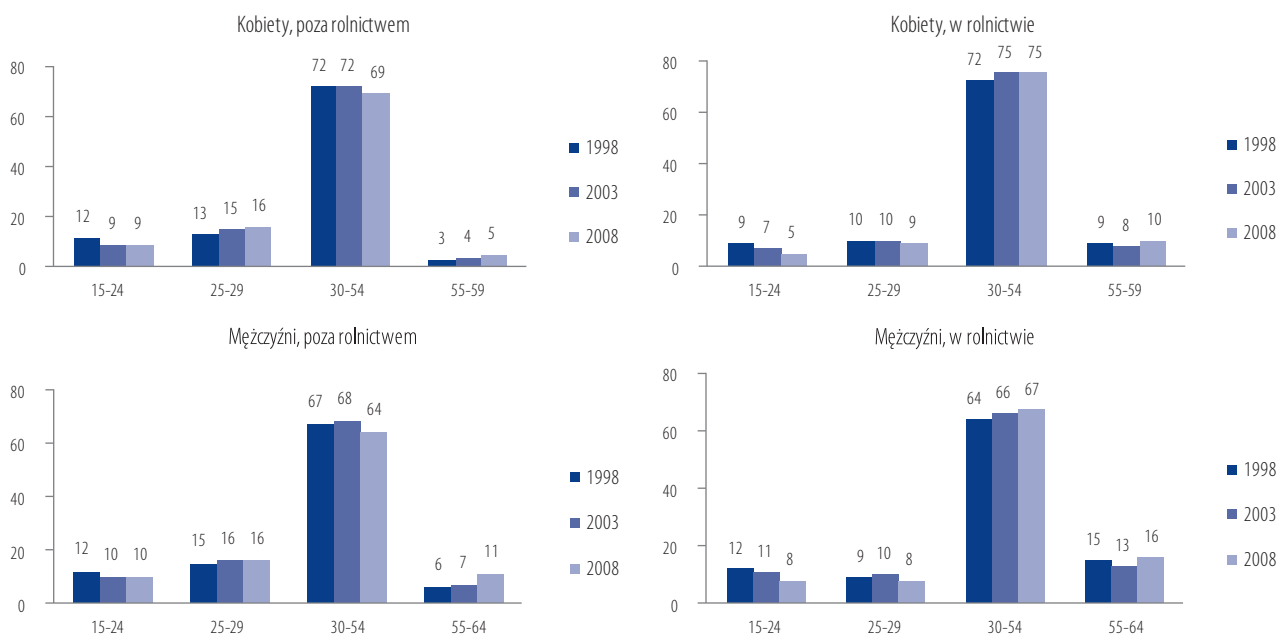
² Wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w wieku 55-64 lata wzrosły z 34,1 proc. w 2003 roku do 44 proc. w 2008 roku, kobiet jedynie z 19,4 proc. do 20,7 proc.

a dla mężczyzn o 5 proc.), co jedynie częściowo można wiązać z dotyczącymi całej populacji procesami demograficznymi. Wydaje się więc, że po akcesji do UE praca w rolnictwie stała się relatywnie atrakcyjnym zajęciem dla najstarszych uczestników polskiego rynku pracy.

Na koniec warto podkreślić, że zmiany liczebności wyróżnionych grup wieku ludności na wsi zdają się być słabo powiązane z wahaniami liczby pracujących w rolnictwie, a więc to nie zmiany struktury wieku stoją za przeobrażeniami zatrudnienia w tym sektorze. Z przeprowadzonego porównania wynika, że zatrudnienie we wszystkich rozpatrywanych grupach wieku w obu okresach pozostawało pod silniejszym wpływem wahań koniunktury niż zmian struktur wieku. Można to wiązać nie tylko z sektorowym zróżnicowaniem wahań popytu na pracę i różnic w branżowych strukturach pracujących według wieku, ale także z zachowaniami pracodawców, którym w okresie dekonunktury łatwiej jest ograniczyć przyjęcia nowych osób niż zwalniać pracowników.

W rezultacie opisanych procesów, pogłębiły się różnice w strukturze wieku pracujących w rolnictwie i poza nim. Wydłużenie się okresu kształcenia na poziomie wyższym oraz trudności wejścia na rynek pracy w okresie 1998-2003 znalazły odzwierciedlenie w spadku udziału osób obojga płci, w wieku 15-24 lat, wśród pracujących w obu sektorach (Wykres II.7). Jednocześnie, zwiększył się odsetek kobiet w wieku 25-29 lat wśród pracujących poza rolnictwem. Udział grupy w wieku 30-54 lata w zatrudnieniu w tym sektorze był stabilny. Generalnie rzecz biorąc, spadek odsetka osób w wieku 15-24 lat wśród pracujących w rolnictwie oraz wzrost relatywnej liczebności najstarszych pracowników przyczyniają się do szybszego starzenia się pracujących w tym sektorze.

Wykres II.7. Pracujący poza rolnictwem oraz w rolnictwie, według wieku i płci, w latach 1998–2008 (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL, IV kwartały 1998–2008.

Modernizacja struktur zatrudnienia, polegająca generalnie na spadku udziału pracujących w rolnictwie i przetwórstwie przemysłowym oraz na wzroście znaczenia sekcji usługowych, przebiegała znacznie wolniej w okresie dekonunktury gospodarczej niż w czasie ożywienia. W latach 1998-2003 zahamowany został spadek liczby mężczyzn pracujących w rolnictwie oraz przemyśle i stosunkowo wolniej wzrastało zatrudnienie w usługach. Wraz z różnicami sektorowej struktury pracujących według płci i wieku w 1998r., zdecydowało to o nasileniu zmian w rozpatrywanych grupach pracujących.

W 1998 r. najmłodsze kobiety najczęściej pracowały w handlu hurtowym i detalicznym, a następnie w przetwórstwie przemysłowym - łącznie około połowy zatrudnionych kobiet znajdowało pracę w tych sekcjach. Kolejne co do udziału sekcje to rolnictwo, ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz edukacja. Sektorowy profil zatrudnienia najmłodszych mężczyzn był odmienny: największy udział dotyczył przetwórstwa przemysłowego, następnie handlu hurtowego i detalicznego, budownictwa i rolnictwa. Różnice struktur pracujących między kobietami i mężczyznami nasiliły się w okresie dekonunktury lat 1998–2003, bowiem przeobrażenia struktury pracujących kobiet (znaczący spadek udziału przetwórstwa przemysłowego, ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz wzrost udziału edukacji) były silniejsze niż mężczyzn (obniżenie się udziału budownictwa oraz wzrost udziału handlu hurtowego i detalicznego w zatrudnieniu ogółem). Wzrost znaczenia sekcji usługowych w okresie 2003–2008 przyczynił się do dalszego sektorowego zróżnicowania zatrudnienia najmłodszych kobiet, choć nadal w tej grupie dominują pracujące w handlu hurtowym i detalicznym. Sektorowy profil pracujących najmłodszych mężczyzn jest mniej zróżnicowany, a jego zmiany wynikają ze zmniejszenia się udziału rolnictwa oraz koniunkturalnych wahań udziału pracujących w budownictwie.

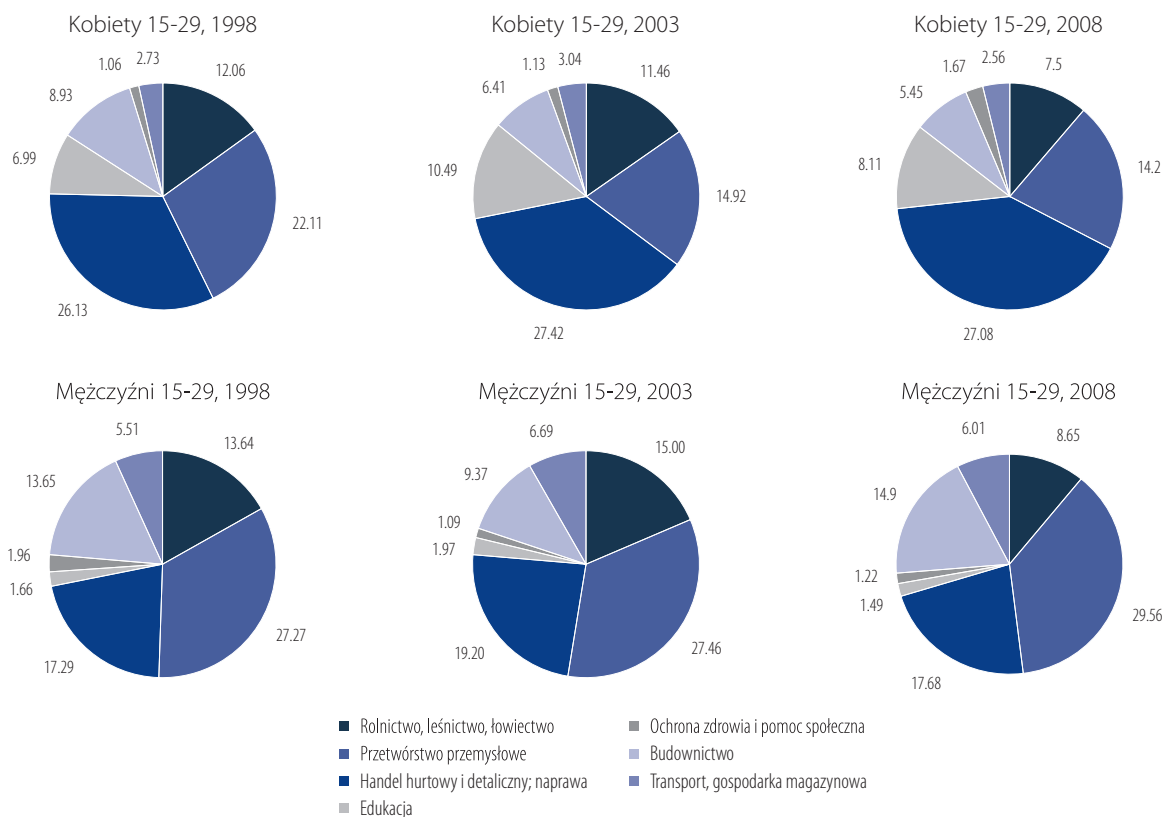
O ile struktura zatrudnienia w najmłodszej grupie wieku wyraźnie reagowała na wahania popytu na pracę w okresie 1998-2008, to już wśród kobiet i mężczyzn w wieku 30-54 lat jej zmiany były niewielkie, zwłaszcza w latach 1998-2003. Rozkład pracujących kobiet według głównych sekcji był zbliżony do jednostajnego – najwięcej z nich pracowało w przetwórstwie przemysłowym oraz rolnictwie, a następnie w handlu, edukacji i ochronie zdrowia. Modernizacja zatrudnienia w okresie ożywienia gospodarczego zmniejszyła znaczenie rolnictwa i zwiększyła udział handlu. Wśród mężczyzn w *prime-age* utrzymała się dominacja przetwórstwa przemysłowego, spadło zaś znaczenie rolnictwa na rzecz budownictwa.

Pracownicy najstarsi obojga płci pracowali w 1998 r. najczęściej w rolnictwie, następnie w przetwórstwie przemysłowym. Wśród kobiet, sekcje o stosunkowo wysokich udziałach to, podobnie jak w grupach młodszych: edukacja oraz służba zdrowia i pomoc społeczna, handel, a także przemysł. W strukturze pracujących mężczyzn wysoki udział miało przetwórstwo, zaś odsetek pracujących w budownictwie był dwukrotnie niższy wśród najmłodszej grupy wieku. W latach 1998-2008 spadł znacząco w tej grupie udział pracujących w rolnictwie dla obu płci, najszybciej w okresie 2003-2008. Mimo tego, rolnictwo pozostaje dominującym miejscem pracy dla najstarszych kobiet, które, w drugiej kolejności, pracują także w sektorze edukacji oraz handlu, a nieco rzadziej w służbie zdrowia i pomocy społecznej czy przetwórstwie przemysłowym. Wśród mężczyzn w wieku 55-64 lat, rolnictwo straciło swą dominującą pozycję na rzecz przetwórstwa przemysłowego, a kolejną sekcją, której znaczenie stopniowo rośnie, jest budownictwo.

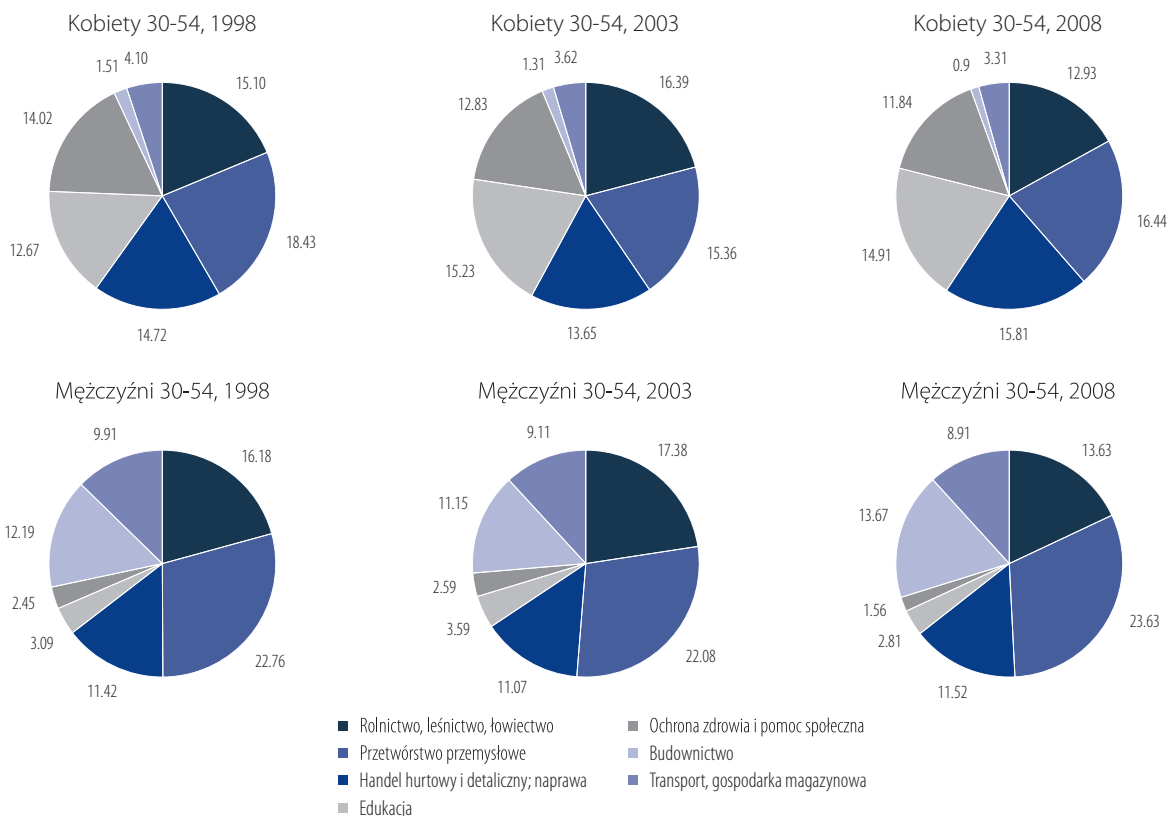
Na zmiany struktur pracujących, według sektorów i sekcji zatrudnienia, zasadniczy wpływ miał zróżnicowany, według wieku i nasilenia w czasie, spadek pracujących w rolnictwie. Młode kobiety zdecydowanie rzadziej podejmują pracę w rolnictwie, a przede wszystkim w przetwórstwie przemysłowym, choć sekcja ta nadal pozostaje drugą po handlu hurtowym i detalicznym, co do udziału pracujących w niej kobiet. Częściej znajdują pracę w sekcjach usługowych. Znalezienie pracy w sektorze poza rolnictwem jest znaczenie trudniejsze dla kobiet w wieku 55-59 lat, stąd, mimo spadku jego udziału, nadal jest to główny sektor zatrudnienia tych kobiet. Przyczynia się do tego także stosunkowo silna dezaktywizacja kobiet w tym wieku pracujących poza rolnictwem. Proces modernizacji branżowych struktur mężczyzn przebiega wolniej – rezygnacja z pracy w rolnictwie przekłada się na podejmowanie pracy przez młodych mężczyzn głównie w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym. Z kolei, najstarsi mężczyźni częściej przechodzą do przetwórstwa przemysłowego niż do budownictwa. Niewątpliwie, barierą odpływu zasobu pracy z rolnictwa i podejmowania zatrudnienia w innych branżach jest poziom kwalifikacji zawodowych osób zamieszkałych na wsi.

Wykres II.8. Struktura pracujących według wybranych sekcji PKD, wieku i płci, w latach 1998-2008 (w proc.).

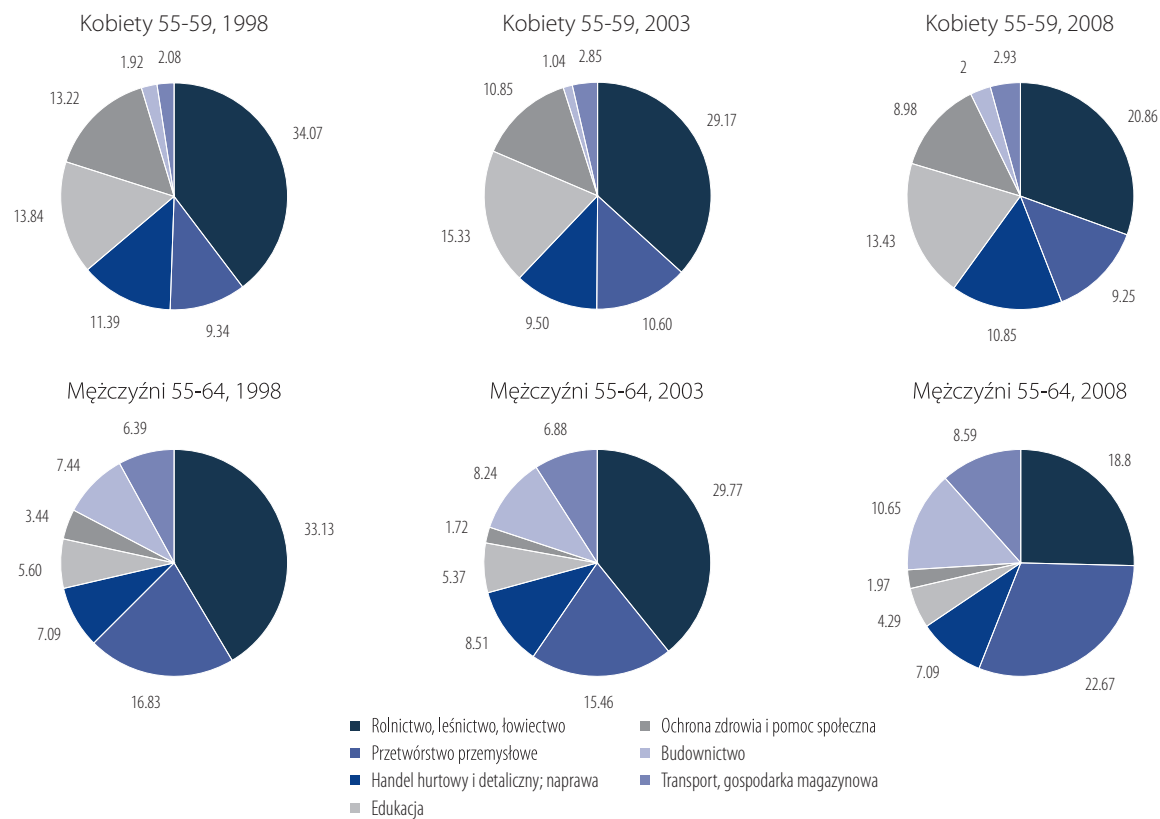
Osoby młode



Osoby dorosłe



Osoby starsze

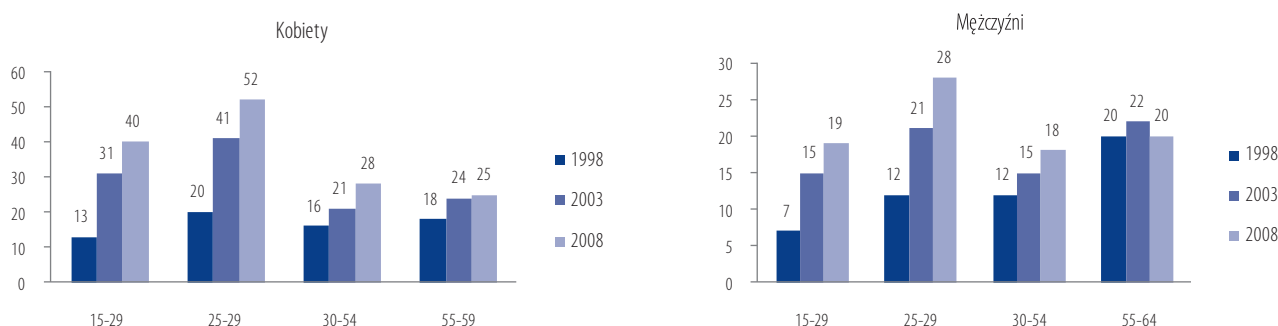


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL, IV kwartały 1998–2008.

2.1.2. Pracujący według wieku, wykształcenia i zawodów

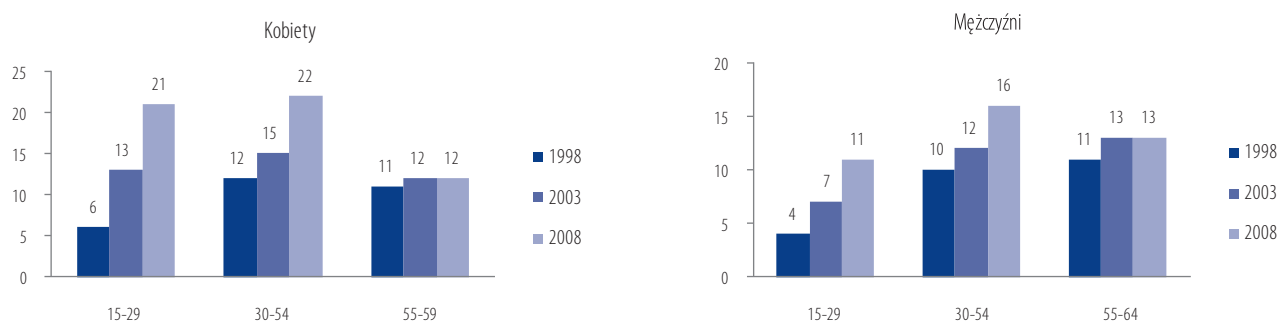
Drugim, obok przemian w sektorowo-branżowej strukturze zatrudnienia, procesem, który przeobraził obraz polskiego rynku pracy w ubiegłym dziesięcioleciu był szybki wzrost liczby osób relatywnie lepiej wykształconych w każdej z wyróżnionych grup wieku. W latach 1998–2008, wśród pracujących, udział osób z wykształceniem wyższym wzrósł z 13 proc. do 24 proc., ze średnim ogólnym z 6 proc. do 9 proc., podczas gdy odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym ustabilizował się na poziomie około 28–30 proc., a udział osób z najniższymi kwalifikacjami formalnymi wyraźnie spadł (zasadnicze zawodowe - z 35 proc. do 30 proc., podstawowe - z 15 proc. do 11 proc.). Zmiany te są zdecydowanie bardziej widoczne wśród kobiet niż mężczyzn. Wynika to z radykalnego wzrostu intensywności kształcenia wśród osób młodych, zwłaszcza wśród kobiet, tutaj reprezentowanych przez grupę 25–29-latek. Utrzymująca się przewaga kobiet wśród osób studiujących przyczynia się do rosnącej z czasem luki edukacyjnej według płci, w grupie osób w wieku 30–54 lat. Zmiany struktury wykształcenia w tej grupie osób wynikały jednak głównie ze zmian generacyjnych, tzn. wkraczania do tej zbiorowości populacji coraz lepiej wykształconych roczników i opuszczania jej przez osoby o niższych kwalifikacjach formalnych. To spostrzeżenie można odnieść także do pracowników najstarszych, choć zmiany w tej grupie pozostają pod większym niż w innych grupach wpływem procesu selekcji, tzn. pozostawania na rynku pracy osób o lepszych perspektywach zarobkowania, zdeterminowanych silnie poziomem wykształcenia.

Wykres II.9. Odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących wg płci i wieku, 1998–2008 (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL, IV kwartały 1998–2008.

Wykres II.10. Odsetek osób z wyższym wykształceniem w grupie wieku 15-59/64 lat, 1998–2008 (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL 1998–2008, IV kw.

Kolejnym wymiarem dokonujących się przeobrażeń struktur pracujących, rozpatrywanych w ramach wyróżnionych grup wieku pracujących, są zmiany struktur zawodowych. Po pierwsze trzeba zauważyć, że czynnikiem najsilniej różnicującym struktury zawodowe w rozważanych grupach wieku jest płeć. Wśród kobiet większy jest udział pracownic usług osobistych i sprzedawczyń, pracownic biurowych, personelu średniego i specjalistek. Wśród mężczyzn dominują zdecydowanie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Wiek z jednej strony wiąże się silnie z prawdopodobieństwem pracy w rolnictwie, z drugiej zaś z większym udziałem osób pracujących na stanowiskach kierowniczych oraz jako specjaliści. Różnice udziału osób wykonujących te zawody między osobami najmłodszymi i najstarszymi są determinowane przez proces kumulacji doświadczenia zawodowego. Poprawa struktury zawodowej, rozumiana jako wzrost udziału wśród pracujących ogółem osób wykonujących zawody relatywnie wyżej usytuowane w hierarchii, dokonywała się w całym okresie 1998–2008. Trendy te charakterystyczne były zarówno dla całej populacji, jak i najbardziej licznej grupy 30–54-latków. Już jednak w najstarszej grupie wieku, znacznie większy, niż w populacji ogółem, udział mieli przedstawiciele władz publicznych oraz specjaliści. Co więcej, o ile, do 2003 r., wśród osób najstarszych najczęściej spotykało się rolników, to w okresie ożywienia gospodarczego najwyraźniejszą zmianą jest spadek udziału tej grupy zawodowej wśród osób po 54 roku życia.

Oprócz przekształceń struktur zawodowych, wynikających z procesu modernizacji sektorowej gospodarki, pozostawały one w ostatnim dziesięcioleciu pod widocznym wpływem wahań cyklicznych. W czasie dekonjunkury, zmiany struktur zawodowych były stosunkowo silniejsze dla kobiet niż mężczyzn – i to zarówno tych najmłodszych, jak i najstarszych, przeciwnie niż w okresie poprawy sytuacji gospodarczej, kiedy silniejszym przekształceniom podlegała struktura zawodowa mężczyzn. Wiąże to ze wahaniami popytu na pracę, dotyczącymi w większym stopniu sekcji o wysokim udziale pracujących mężczyzn (przetwórstwa przemysłowego i budownictwa).

W **okresie dekonjunkury** wyraźnie 'faworyzowane' są zawody wyżej usytuowane w hierarchii zawodowej, zaś większy popyt na prace proste w okresie poprawy sytuacji ekonomicznej korzystnie wpływa na podejmowanie pracy w zawodach niżej lokalizowanych w tej hierarchii. W latach 1998-2003, wśród najmłodszych kobiet, nastąpił wyraźny wzrost udziału specjalistek oraz mniejszy - pracowników usług osobistych i sprzedawczyń, a także silny spadek udziału robotnic przemysłowych, zaś wśród mężczyzn w tym wieku znacznie zmniejszył się udział robotników przemysłowych, czemu towarzyszył istotny, choć słabszy niż u kobiet, wzrost udziału specjalistów. Z kolei, kobiety po 54 roku życia, pozostające w zatrudnieniu, częściej obejmowały stanowiska kierownicze i specjalistyczne, podczas gdy wśród mężczyzn częściej spotykało się przedstawicieli władzy publicznej, pracowników usług osobistych i sprzedawców, rzadziej zaś robotników przemysłowych.

Poprawa sytuacji na rynku pracy przyniosła, przede wszystkim, wzrost udziału mężczyzn, zarówno w najmłodszej, jak i najstarszej grupie wieku, pracujących jako operatorzy i monterzy maszyn oraz robotnicy przemysłowi. Zmniejszeniu uległ natomiast udział rolników i pozostałych zawodów związanych z rolnictwem, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn. Najmłodsze kobiety coraz rzadziej pracowały jako robotnice przemysłowe. Jednocześnie udział specjalistek oraz pracowników biurowych wzrastał znacznie słabiej niż w okresie dekonjunkury, zaś nowym zjawiskiem, nieobserwowanym na początku dekady, był wzrost znaczenia zawodów technicznych i personelu średniego szczebla. Może to być skutkiem stopniowej reorientacji kierunkowej struktury kształcenia kobiet, jak i segregacji pionowej ich zatrudnienia.

2.1.3. Pracujący według wieku oraz innych cech świadczenia pracy

Mimo zmian klasyfikacji sektorów własności między 1998 r. oraz 2003 r., można wskazać pewne prawidłowości zmian struktury pracujących w wyróżnionych grupach wieku.³ Wśród pracujących kobiet, udział sektora publicznego jest większy niż wśród mężczyzn, różnice te utrzymują pomimo rosnącego szybko udziału pracujących w sektorze prywatnym. Dzieje się tak dlatego, że niezmiennie od lat kobiety istotnie częściej od mężczyzn podejmują pracę w zawodzie nauczyciela lub urzędnika, w których pracodawcą jest niemal wyłącznie państwo. Dysproporcji tej nie rekompensuje nadreprezentacja mężczyzn w innych grupach zawodowych, związanych z sektorem publicznym, takich jak wojsko czy policja. Co więcej, rola sektora publicznego, jako ważnego pracodawcy, rośnie wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku, a różnice według płci pogłębiają się z wiekiem. O ile więc w 2008 r., wśród najmłodszych osób, 72 proc. kobiet i 87 proc. mężczyzn pracowało w sektorze prywatnym, to już w populacji osób w wieku 30-54 lat dotyczyło to 52 proc. kobiet i 69 proc. mężczyzn, a w grupie najstarszej – 42 proc. kobiet i 62 proc. mężczyzn.

Stosunkowo duży udział pracujących w sektorze prywatnym wśród osób najmłodszych można, między innymi, tłumaczyć tym, że praca w sektorze publicznym wymaga spełnienia wielu formalnych wymagań, których osoby młode często nie posiadają. Ponadto, praca na czas określony czy praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, stosowana wyjątkowo często w odniesieniu do osób wkraczających na rynek pracy, jest bardziej popularna wśród pracodawców prywatnych.

Asymetria cech zatrudnienia według wieku obejmuje także status zatrudnienia, typ kontraktu, wymiar czasu pracy. Praca na własny rachunek jako forma aktywności na rynku pracy jest najczęściej spotykana wśród pracowników najstarszych, jednak należy to wiązać zarówno ze znaczeniem pracy rolnictwie dla tej grupy wieku, jak i efektu selekcji, osoby pracujące na własny rachunek są bowiem dłużej aktywne zawodowo. Wśród najstarszych i najmłodszych pracowników rośnie znaczenie pracy najemnej. W latach 1998-2003 udział samozatrudnionych zmniejszył się wśród osób najmłodszych, a w pozostałych grupach wieku był stabilny. W okresie 2003-2008, w wyniku wzrostu popytu na pracę na podstawie tradycyjnych form kontraktu, relatywne znaczenie samozatrudnienia dalej spadało we wszystkich rozważanych grupach, przy czym, wśród osób najstarszych, zmiany te były relatywnie najwyraźniejsze. Proporcjonalnie do spadku udziału osób pracujących na własny rachunek, wzrastał odsetek pracowników najemnych. Dla kobiet w wieku 15-29 lat odsetek pracowników najemnych wzrósł do 88 proc. w 2008r., dla mężczyzn - do 86 proc. w 2008 r. Wśród pracujących w wieku 30-54 lat, odsetek zatrudnionych najemnie spadł w okresie spowolnienia wzrostu gospodarczego na rzecz wzrostu udziału pomagających członków rodziny, a następnie zwiększył się (do 76 proc. dla kobiet i 80 proc. dla mężczyzn). W najstarszej grupie wieku zmiany pracujących najemnie były najbardziej dynamiczne. Słaba tendencja wzrostu w latach 1998-2003 nasiliła się w następnym okresie - w 2008 r. już 70 proc. kobiet oraz 68 proc. mężczyzn było pracownikami najemnymi.

Osoby najmłodsze znacznie częściej pracują na podstawie umowy na czas określony i jako pracownicy najemni, a rzadziej – w niepełnym wymiarze czasu i w sektorze publicznym. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym różnice te wzrosły w latach 2003-2008 wskutek silniejszego zmniejszenia się udziału mężczyzn. W niepełnym wymiarze

³ W 1998r. klasyfikacja obejmowała cztery kategorie własności: państwowa, komunalna, prywatna i spółdzielcza, klasyfikacja z 2003r. i 2008r. dotyczy sektora publicznego i prywatnego.

czasu pracy najczęściej pracują osoby najstarsze (27 proc. kobiet i 11 proc. mężczyzn), wyraźnie rzadziej osoby najmłodsze (12 proc. kobiet i 6 proc. mężczyzn), najrzadziej – osoby w wieku 30–54 lata (8 proc. kobiet i 3 proc. mężczyzn). Zakres pracy w niepełnym wymiarze maleje w wyróżnionych grupach osób poza kobietami w wieku 55–59 lat.

2.2. Determinanty zatrudnienia – wpływ czynników indywidualnych i kontekstualnych na prawdopodobieństwo pozostawania osobą pracującą w różnych grupach wieku

Wpływ charakterystyk indywidualnych, ogólnej sytuacji gospodarczej, czy innych czynników kontekstualnych (np. regionalne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy), na zatrudnienie osób w różnych grupach wieku, analizowany jest na podstawie hierarchicznego modelu logitowego. Przy tym, odrębnie rozpatrywane są czynniki kształtujące pozostawanie w zatrudnieniu ogółem (Ramka II.1), poprzez estymację modeli dla populacji w wieku produkcyjnym i dla wyróżnionych subpopulacji osób młodych, dorosłych oraz starszych, oraz determinujące pozostawanie w zatrudnieniu w sektorze pozarolniczym (Ramka II.2), poprzez estymację modeli dla rozpatrywanych subpopulacji, odrębnie dla kobiet i mężczyzn.

2.2.1. Determinanty zatrudnienia – model ogólny

Wyniki analizy modelowej dla całej rozpatrywanej populacji w wieku produkcyjnym w pełni zgadzają się z zarysowanym w części I oraz makroekonomicznym. Poszczególne grupy wieku odzwierciedlają odrębne fazy przebiegu życia, w tym biografii zawodowej, charakteryzujące się odmiennymi uwarunkowaniami uczestnictwa na rynku pracy wynikającymi z cech indywidualnych (zasób kapitału ludzkiego ogólnego i specyficznego, sytuacja rodzinna, stan zdrowia), instytucjonalnych (uregulowania dotyczące rynku pracy, zabezpieczenia społecznego) i strukturami rynku pracy (sektory/sekcje zatrudnienia, status zatrudnienia, typ kontraktu, etc.) (por. Ramka II.1).

W porównaniu z grupą referencyjną, tj. 55–64 lata dla mężczyzn i 55–59 lat dla kobiet, prawdopodobieństwo wykonywania pracy jest znacznie wyższe dla osób w wieku 25–39 lat dla obu płci. Najsilniej związaną z rynkiem pracy grupą są mężczyźni w wieku 30–39 lat, którzy mają wyraźnie większe szanse pracy (w porównaniu z grupą referencyjną) niż ci w wieku 25–29. Wśród kobiet, w związku z opieką nad dziećmi tego zróżnicowania nie obserwujemy – obie grupy wieku: 25–29 oraz 30–39 lat, mają takie same, relatywne wobec grupy referencyjnej, szanse pozostawania w zatrudnieniu.

Pozycja w gospodarstwie domowym zdefiniowana jako relacja do głowy gospodarstwa ma także istotne znaczenie. Z definicji osoby, które są głowami gospodarstwa domowego, mają większe prawdopodobieństwo wykonywania pracy niż inni jego członkowie. Jeśli jednak mężczyzna nie jest głową gospodarstwa domowego (co zdarza się rzadko) znacznie częściej nie pracuje niż kobieta, która nie zajmuje pozycji głowy gospodarstwa. Żony częściej pracują niż te, które zajmują inną pozycję w gospodarstwie. Podobnie jest z mężczyznami będącymi mężami głowy gospodarstwa, choć w ich wypadku prawdopodobieństwo pracy jest niższe. Te relacje są uwarunkowane ekonomicznie i kulturowo. Wynikają zarówno ze stosunkowo częstego występowania modelu gospodarstwa z pracującym jedynie mężczyzną, jak i z faktu, iż w modelu z dwojgiem pracujących partnerów niekorzystne dla kobiet różnice dochodów według płci czynią z mężczyzny głowę gospodarstwa. Jeśli zatem mężczyzna nie zajmuje tej pozycji, to częściej przyczyną tej sytuacji jest brak pracy niż pozyskiwanie dochodów niższych od dochodów partnerki. Pozostawanie w gospodarstwie domowym na innej pozycji niż głowa gospodarstwa domowego szczególnie istotnie zmniejsza prawdopodobieństwo pracy wśród osób w wieku 15–29 lata, a następnie w wieku 30–54 lata. Są to na ogół dorosłe dzieci, które nie założyły własnego gospodarstwa z powodów ekonomicznych lub innych przyczyn (np. kontynuacja nauki, stan zdrowia).

Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe jest prawdopodobieństwo wykonywania pracy zarobkowej. Jednak dopiero wykształcenie wyższe wyraźnie różnicuje zwroty z edukacji według płci: kobiety z wyższym wykształceniem mają istotnie większe niż mężczyźni prawdopodobieństwo pracy w porównaniu do analogicznych osób z wykształceniem podstawowym. Podobnie różnicującym czynnikiem jest miejsce zamieszkania. Osoby zamieszkujące miasta mają mniejsze prawdopodobieństwo pracy niż mieszkańcy wsi, szczególnie w mniejszych miejscowościach. Jednak należy pamiętać, że na wsi wciąż dominującym sektorem zatrudnienia jest rolnictwo. Mężczyźni bardziej skorzystali z poprawy sytuacji gospodarczej w okresie 2004–2008. W odróżnieniu od nich dla kobiet prawdopodobieństwo zatrudnienia po roku 2003 nie było istotnie większe niż w latach 1998–2003. Ma to związek z sektorową strukturą zatrudnienia według płci, a także wahań popytu na pracę w poszczególnych sektorach. Polepszenie koniunktury poprawia perspektywy pracy głównie w budownictwie i przetwórstwie przemysłowym, znaczącym przede wszystkim dla zatrudnienia mężczyzn.

Wahania popytu na regionalnym rynku pracy są opisywane za pomocą zmian kwartalnego wskaźnika zatrudnienia w ujęciu wojewódzkim. Wzrost wskaźnika zatrudnienia w województwie wydaje się mieć większy wpływ na prawdopodobieństwo, że dana osoba w starszym wieku będzie zatrudniona niż na prawdopodobieństwo, że zatrudniona będzie osoba w *prime-age*. Dotyczy to zwłaszcza kobiet. Tym samym pozytywny szok popytowy nieznacznie zmniejsza różnicę w poziomie zatrudnienia pomiędzy najstarszą grupą wieku a 30–54 latkami. Jednak dysproporcja między obiema grupami pozostaje duża w obu fazach cyklu koniunkturalnego.

Ramka II.1. Determinanty pozostawania osobą pracującą (sektor poza rolnictwem i rolnictwo PR&R).

Zmienna zależna w hierarchicznym modelu logistycznym jest zdefiniowana jako zmienna binarna, która przyjmuje wartość 1 dla osoby pracującej oraz 0 dla osoby niepracującej. Jego pierwszy poziom uwzględnia cechy indywidualne (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną) oraz zmienną kontekstualną dotyczącą ogólnej sytuacji gospodarczej (1998–2003, 2004–2008), drugi – uwzględnia zmienną kontekstualną dotyczącą zmiennej w czasie sytuacji na regionalnych rynkach pracy (wskaźnik zatrudnienia – dane kwartalne według województw).

Do estymacji tego modelu wykorzystane zostały dane jednostkowe specjalnie utworzonej bazy danych – zawiera ona wystandaryzowane i połączone bazy BAEL z okresu 1998–2008 dla IV kwartałów (pierwszy poziom) oraz wskaźniki dotyczące zmian sytuacji na rynku pracy w Polsce w latach 1998–2008 w układzie regionalnym, obliczone na tym samym zbiorze danych (drugi poziom).

Pierwsza kategoria modeli dotyczy populacji w wieku 15-59 lat dla kobiet oraz 15-64 lata dla mężczyzn. Kolejne modele estymowane są osobno dla kobiet i mężczyzn w wyróżnionych grupach wieku: 15-29 lat, 30-54 lata oraz 55-59 lat (kobiety) i 55-64 lata (mężczyźni).

2.2.2. Determinanty zatrudnienia osób młodych, dorosłych i starszych

W poprzednim punkcie przedstawiono wyniki estymacji modelu regresji hierarchicznej dotyczącego prawdopodobieństwa pozostawania osobą pracującą, gdzie wiek był jedną ze zmiennych objaśniających. Można jednak oczekiwać, że wpływ rozważanych pozostałych zmiennych objaśniających na pozostawanie w zatrudnieniu nie jest jednakowy dla osób rozpoczynających pracę zawodową (15–29 lat), będących w *prime-age* (30–54 lata) oraz osób znajdujących się w ostatniej fazie biografii zawodowej (55–64 lata). Estymacja analogicznych modeli dla tych subpopulacji potwierdziła to przypuszczenie, wskazując zróżnicowany wpływ tych samych zmiennych na prawdopodobieństwo pozostawania w zatrudnieniu osób z trzech rozpatrywanych zbiorowości.

Oszacowania wpływu wieku na prawdopodobieństwo zatrudnienia w poszczególnych grupach wieku są zgodne z ustaleniami z poprzedniej analizy, pozwalają jednak na ocenę zróżnicowania w obrębie wyróżnionych grup wieku (tj. dla podgrup wieku): osoby najmłodsze w wieku 15–24 lata (a zwłaszcza mężczyźni) mają mniejsze prawdopodobieństwo pracy w porównaniu z 25–29 latkami. Mężczyźni w wieku 30–39 lat mają czterokrotnie większe szanse pracy w porównaniu do 40–54 latków. Dla kobiet w wieku 30–39 lat te szanse są większe jedynie o 60 proc., co – jak pokazujemy w części III – wiąże się z oddziaływaniem sytuacji rodzinnej dla pozostawania w zatrudnieniu młodszych kobiet. W najstarszej grupie wieku model ujawnia ciągły spadek prawdopodobieństwa pracy: im dana osoba jest starsza, tym szansa, że pracuje, jest mniejsza, szczególnie dla kobiet, które jak pokazaliśmy w części I dezaktywizują się szczególnie wcześniej.

Znacznie wyraźniej w porównaniu do modelu głównego uwidacznia się związek między wykształceniem a długością zatrudnienia. Największy dodatni wpływ „premię zatrudnieniową” za wykształcenie wyższe na szanse pozostawania w zatrudnieniu w porównaniu z wykształceniem podstawowym widać w grupie 30–54-latków, a w drugiej kolejności w grupie osób najmłodszych, przy czym efekt ten jest większy u kobiet. Warty podkreślenia jest też większy zwrot z wykształcenia średniego zawodowego w porównaniu ze średnim ogólnym. Efekt „premię zatrudnieniową” wykształcenia zawodowego w porównaniu z podstawowym zanika wśród osób w wieku 55–64 lata, zaś wpływ ukończenia wykształcenia na poziomie średnim oraz wyższym na prawdopodobieństwo posiadania pracy jest (wśród kobiet) wyraźnie mniejszy niż w pozostałych grupach wieku. Mężczyźni w *prime-age* mają nieco większe korzyści z wykształcenia niż kobiety.

Wpływ miejsca zamieszkania na prawdopodobieństwo pozostawania osobą pracującą jest zbliżony we wszystkich wyróżnionych subpopulacjach – osoby zamieszkujące miasta, szczególnie małe, mają mniejsze prawdopodobieństwo pozostawania osobą pracującą niż mieszkańcy wsi. Wyjątek stanowią mieszkanki dużych miast w wieku 15–29 lata, które charakteryzują się nieznacznie wyższym prawdopodobieństwem pracy niż mieszkanki wsi w tej grupie wieku – można sądzić, że znaczenie mają tu zarówno czynniki kulturowe jak i ekonomiczne (mniej tradycyjny model rodziny i wyższy popyt na prace w miastach).

Poprawa koniunktury gospodarczej po 2003 r. przyniosła dodatni efekt dla szans zatrudnienia mężczyzn, przy czym najsilniej wzrosły szanse pracy dla mężczyzn najmłodszych, zaś najsłabiej – dla mężczyzn najstarszych. Można to znowu wiązać ze wspomnianym już sektorowym zróżnicowaniem popytu na pracę, w dodatku w takich zawodach, w których chętniej zatrudniane są osoby młodsze nie tylko ze względu warunki pracy, ale także na umiejętności techniczne (operatorzy i monterzy maszyn, robotnicy przemysłowi).⁴ Dla kobiet najmłodszych wpływ zmiennej koniunktury gospodarczej był dodatni, ale nieistotny. Oznacza to, iż także dla wzrostu zatrudnienia tej grupy zmiana poziomu popytu na pracę i jego struktury może mieć znaczenie, choć zapewne mniejsze niż dla mężczyzn. Ujemny wpływ zmiennej koniunktury gospodarczej na zatrudnienie kobiet najstarszych, istotny na poziomie istotności 0,1, sugeruje,

⁴ Relatywnie słabszy wzrost prawdopodobieństwa pracy mężczyzn starszych wiązać może się także z, istniejącą do 2008 roku, możliwością uzyskania wcześniejszej emerytury. Zniesienie wcześniejszych emerytur od roku 2009 powinno więc przyczynić się do zmniejszenia różnic tych prawdopodobieństw. Dane dostępne w trakcie pracy nad raportem nie pozwalały jednak na sprawdzenie tej tezy.

iż w okresie 2003–2008 relatywnie częściej wycofywały się one z rynku pracy, licząc być może na poprawiające się perspektywy pracy ich partnerów. Wpływ wskaźnika zatrudnienia według województw na prawdopodobieństwo pracy jest istotny w modelach szacowanych osobno dla każdej z grup wieku z osobna, ale inny jest kierunek wpływu niż w modelu ogólnym. Ta zmienna kontekstualna ma większe znaczenie dla szans pracy mężczyzn niż kobiet w wieku 15–29 lat i 30–54 lata, szczególnie w grupie osób najmłodszych. Natomiast poprawa sytuacji na regionalnych rynkach pracy zdaje się negatywnie oddziaływać na szanse pracy osób najstarszych – wzrost regionalnego wskaźnika zatrudnienia wpływa na spadek prawdopodobieństwo pracy wśród osób starszych, przy czym wynik jest istotny statystycznie tylko dla mężczyzn.

2.2.3. Determinanty zatrudnienia osób młodych, dorosłych i starszych w sektorze poza rolnictwem

Ze względu na specyfikę zatrudnienia w rolnictwie, w porównaniu z sektorem pozarolniczym, i potencjalnie odmienny wpływ rozpatrywanych cech podaży pracy i zmiennych kontekstualnych na szanse zatrudnienia, zdecydowano o wyłączeniu z modelowania osób zatrudnionych w rolnictwie. Jednak, dla zachowania spójności wyników, konieczne było wyłączenie z populacji niepracujących osób, dla których ostatnim miejscem pracy było rolnictwo (Ramka II.2).

Ramka II.2. Determinanty pozostawania osobą pracującą poza rolnictwem (PR).

Zmienna zależna jest zdefiniowana jako zmienna binarna, która przyjmuje wartość 1 dla osoby pracującej poza rolnictwem oraz 0 dla osoby niepracującej, przy czym populacja osób niepracujących jest zdefiniowana odmiennie dla najmłodszej i pozostałych grup wieku. Dla osób w wieku 30–54 oraz 54–65 lat z populacji niepracujących wyłączone zostały te osoby, których ostatnim miejscem pracy było rolnictwo. Przesłanką takiej decyzji był fakt, że dla tych grup wieku przepływy między rolnictwem a sektorem pozarolniczym były niewielkie, podobnie jak i napływy z rolnictwa do bezrobocia (por.np. Strzelecki, Kotowska, 2009). Natomiast dla najmłodszej grupy wieku (15–29 lat), w której przepływy między tymi sektorami są największe, populacja niepracujących obejmowała wszystkie osoby pozostające bez pracy bez uwzględniania ostatniego miejsca pracy.

Podobnie jak poprzednio (Ramka II.1), pierwszy poziom uwzględnia cechy indywidualne (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną) oraz zmienną kontekstualną, dotyczącą ogólnej sytuacji gospodarczej (1998-2003, 2004-2008), drugi - uwzględnia zmienną kontekstualną, dotyczącą zmiennej w czasie sytuacji na regionalnych rynkach pracy (wskaźnik zatrudnienia - dane kwartalne według województw). Do estymacji tego modelu wykorzystane zostały dane jednostkowe specjalnie utworzonej bazy danych – zawiera ona wystandaryzowane i połączone bazy BAEL z okresu 1998-2008 dla IV kwartałów (pierwszy poziom) oraz wskaźniki dotyczące zmian sytuacji na rynku pracy w Polsce w latach 1998-2008 w układzie regionalnym, obliczone na tym samym zbiorze danych (drugi poziom), w których wyodrębniono osoby pracujące poza rolnictwem oraz osoby niepracujące, zgodnie z powyższymi zasadami.

Modele estymowano odrębnie dla kobiet i mężczyzn w trzech wyróżnionych grupach wieku: 15-29 lat, 30-54 lata oraz 55-59 lat (kobiety) i 55-64 lata (mężczyźni).

Generalnie oddziaływanie wieku na prawdopodobieństwo zatrudnienia poza rolnictwem jest w pełni zgodne z poprzednimi ustaleniami dla pracujących w całej gospodarce, choć występują nieznaczne różnice dotyczące siły tego wpływu. Np. nadal osoby w wieku 15–24 lata mają zdecydowanie mniejsze prawdopodobieństwo pracy niż osoby w wieku 25–29 lat, ale przeciwnie niż poprzednio spadek szans pracy jest silniejszy dla kobiet niż mężczyzn, co może być skutkiem różnic w kontynuacji nauki według płci. W grupie osób starszych szansa pozostawania w zatrudnieniu zmniejsza się obecnie wyraźniej słabiej dla mężczyzn. Podobnie siła wpływu pozycji w gospodarstwie domowym na szanse pracy poza rolnictwem jest zbliżona do tego, co uzyskano poprzednio.

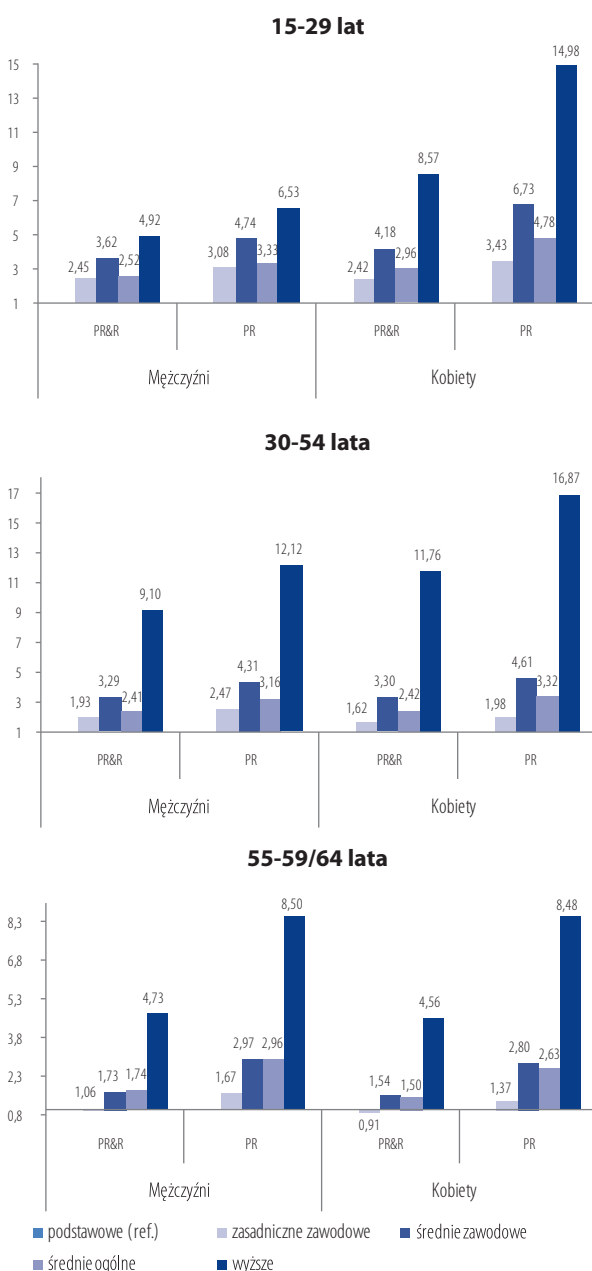
Korzyści z wykształcenia w postaci wzrostu prawdopodobieństwa pracy poza rolnictwem dla poszczególnych kategorii wykształcenia w porównaniu z wykształceniem podstawowym są znacznie wyższe niż w modelu hierarchicznym dla obu sektorów łącznie. Oznacza to, że to właśnie sektor pozarolniczy szczególnie silnie premiuje wyższe kwalifikacje, co pozwala sądzić, że zmiany w strukturze wykształcenia będą silnie zachęcały do odchodzenia z rolnictwa najwyżej wykwalifikowane osoby młode. Poprzednie ustalenia dotyczące różnic premii za wykształcenie między grupami wieku zachowują swą aktualność tzn. premie wzrastają dla osób w wieku 30-54 lata w porównaniu z osobami najmłodszymi, przy czym zmniejszają się dla osób starszych. Warto jednak zaznaczyć, iż korzyści z wykształcenia wyższego wzrastają silniej dla kobiet, zwłaszcza w wieku 15-29 i 30-54 lata. Ponadto wśród osób najstarszych kobiety i mężczyźni odnoszą takie same korzyści z wykształcenia wyższego (Wykres II.11).

Niektóre spośród wyników dotyczących wpływu miejsca zamieszkania na szanse pracy w sektorze poza rolnictwem warto wyeksponować. Wśród najmłodszych kobiet mieszkanki małych miast mają prawdopodobieństwo pracy zbliżone do kobiet zamieszkujących na wsi, co wskazuje na ich podobny poziom związania z rynkiem pracy w obu klasach miejscowości. Natomiast mieszkanki dużych miast mają znacznie większe szanse pracy niż mieszkanki miast średnich. Może to wiązać się z jednej strony z innym modelem podziału obowiązków rodzinnych w mniejszych i większych miejscowościach, a z drugiej z odmienną gotowością obu rynków pracy do absorpcji

podażą pracy ze strony kobiet. Za tą pierwszą interpretacją przemawia to, że kobiety w wieku 30–54 lata w miastach utrzymują swą przewagę szans pracy poza rolnictwem nad mieszkankami wsi, ale jest ona wyraźnie mniejsza niż dla kobiet najmłodszych. Nawet te z miast najmniejszych mają nieco wyższe prawdopodobieństwo pracy niż mieszkanki wsi.

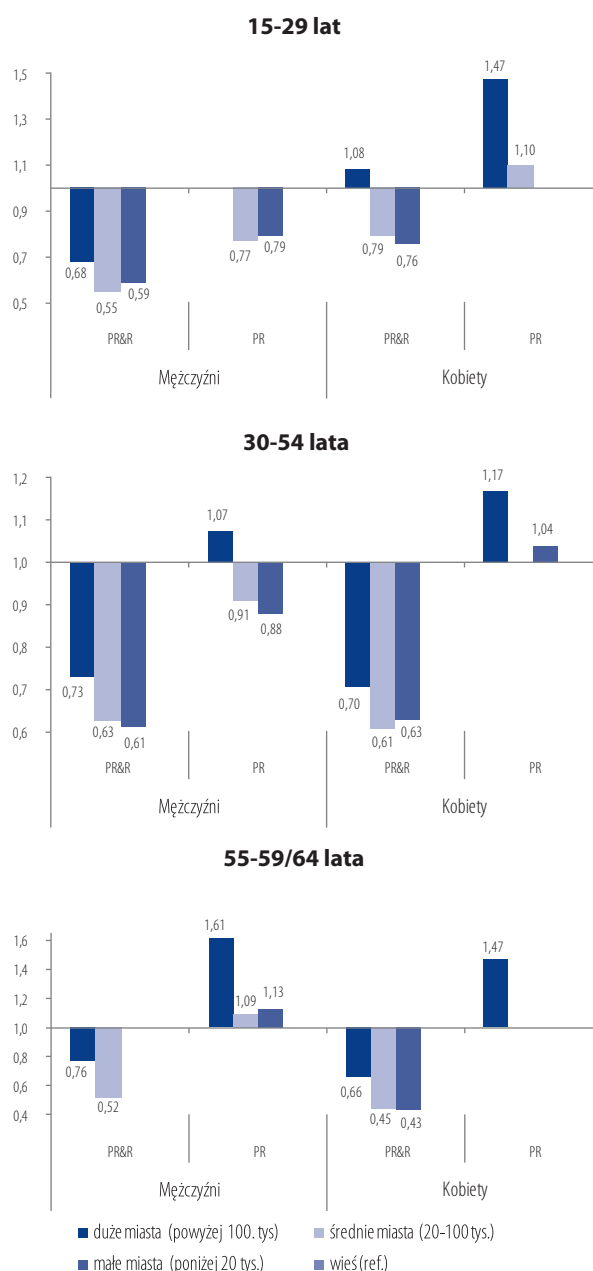
Dla młodych mężczyzn różnice szans pracy poza rolnictwem nie są tak duże. Przeciwnie niż kobiety, młodzi mężczyźni z dużych miast mają zbliżone prawdopodobieństwo pracy poza rolnictwem jak ich rówieśnicy na wsi, a zamieszkali w miastach średnich i małych – mniejsze na pracę w tym sektorze. Zdaje się to wskazywać na relatywnie trudniejszą sytuację młodych mężczyzn na rynku pracy w miastach, związaną zapewne z poziomem ich kapitału ludzkiego, będącym silniejszą determinantą zatrudnienia w tym sektorze w miastach. Także między mężczyznami w wieku 30–54 lat mieszkającymi w miastach różnej wielkości zmniejszyły się relatywne różnice szans pracy względem szans ich rówieśników na wsi. Zmieniła się sytuacja mieszkańców dużych miast – mają tym razem większe szanse pracy, zaś ci z miast średnich i małych stale mniejsze prawdopodobieństwo pracy poza rolnictwem w porównaniu do mężczyzn na wsi. Jak można było oczekiwać, w najstarszej grupie wieku nasilają się różnice szans pracy poza rolnictwem dla mężczyzn w miastach, zwłaszcza dużych, w porównaniu do mężczyzn zamieszkałych na wsi. Natomiast kobiety z miast średnich i małych nie różnią się ze względu na prawdopodobieństwo pracy poza rolnictwem od kobiet na wsi.

Wykres II.11. Iloraz szans zatrudnienia w modelach hierarchicznych według wykształcenia i płci.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL, IV kwartały 1998–2008.

Wykres II.12. Iloraz szans zatrudnienia w modelu hierarchicznym według wieku, płci i miejsca zamieszkania.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL, IV kwartały 1998–2008.

Wpływ poprawy koniunktury gospodarczej w latach 2004–2008 jest nieco inny niż w modelach dotyczących populacji pracujących w całej gospodarce, omówionych w poprzednim punkcie, co jest związane ze wzrostem popytu na pracę poza rolnictwem. Dla mężczyzn poprawa koniunktury istotnie zwiększa szanse na zatrudnienie w sektorze pozarolniczym. Najsilniejszy efekt, większy niż dla zatrudnienia w całej gospodarce, dotyczy osób najmłodszych, natomiast efekty dla osób w dwóch pozostałych grupach wieku są zbliżone wskutek widocznego wzrostu szans zatrudnienia poza rolnictwem najstarszych mężczyzn. Także poprawa sytuacji na regionalnych rynkach pracy zwiększa możliwości pozostawania w sektorze poza rolnictwem dla tej grupy mężczyzn, co w porównaniu z ujemną korelacją obu zmiennych w modelu dotyczącym całej gospodarki sektorów wskazuje na negatywną zależność między wzrostem regionalnych wskaźników zatrudniania i prawdopodobieństwem pracy w rolnictwie. Okres lepszej koniunktury gospodarczej ma podobny jak poprzednio wpływ na pozostawianie na rynku pracy kobiet najstarszych – zmniejsza ich prawdopodobieństwo pracy poza rolnictwem.

Reasumując, wyniki hierarchicznych modeli dotyczących prawdopodobieństwa pracy poza rolnictwem wskazują nie tylko na silniejszy wpływ niektórych czynników indywidualnych (zwłaszcza poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania) w porównaniu do modeli szacowanych dla całej gospodarki. Wyraźnie uwidacznia się pozytywny wpływ wykształcenia na długość pracy kobiet w przebiegu życia, szczególnie dotyczy to młodszych grup wieku – kobiety lepiej wykształcone zaczynają pracę wcześniej. Ponadto, istotny jest także pozytywny wpływ zamieszkiwania w miastach dużych dla dłuższego pozostawania w zatrudnieniu kobiet najmłodszych i najstarszych. Przeprowadzone analizy pokazały też zróżnicowany wpływ zmiennych kontekstowych takich jak koniunktura gospodarcza czy sytuacja na regionalnym rynku pracy. Na poprawie koniunktury najbardziej korzystają osoby najmłodsze i najstarsi mężczyźni, regionalna sytuacja na rynku pracy ma pozytywne znaczenie dla szans pracy poza rolnictwem osób obojga płci w wieku 15–29 lat i 30–54 lata i znacznie silniej poprawia szanse pozostawania w sektorze poza rolnictwem dla najstarszych mężczyzn.

3. Zróżnicowanie wynagrodzeń w przebiegu życia

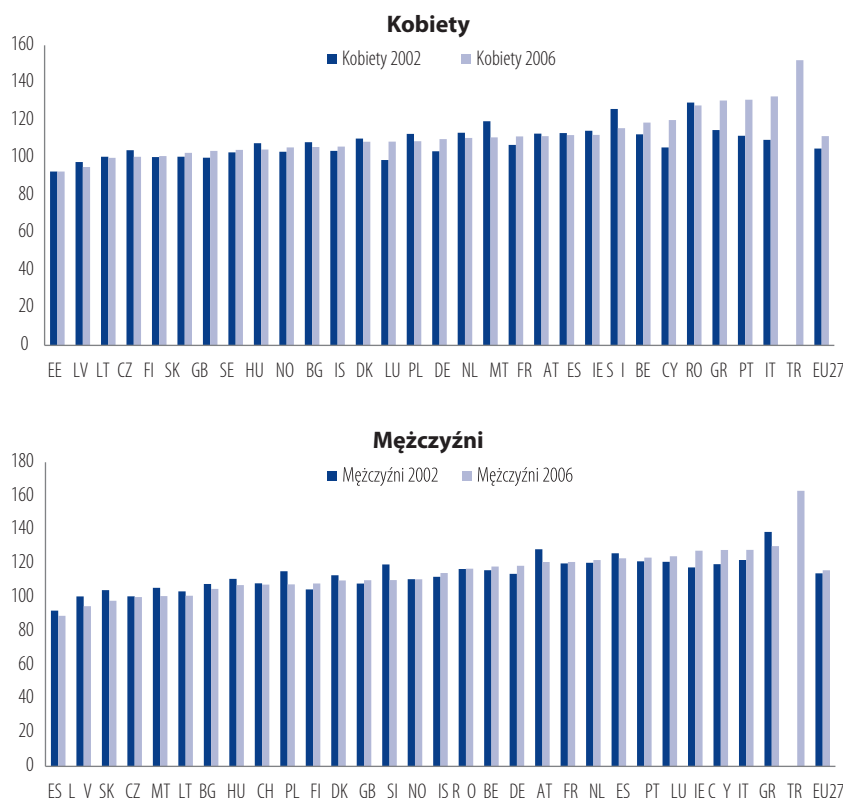
3.1. Wiek jako determinanta wynagrodzeń – Polska na tle krajów UE

Wiek jest jedną z tych cech indywidualnych, które pośrednio różnicują wynagrodzenia osób zatrudnionych poprzez wzmacnianie lub osłabianie oddziaływania innych czynników decydujących o poziomie indywidualnej produktywności (Skirbekk, 2003). Z jednej strony pozytywny wpływ wieku na poziom wydajności związany jest głównie z korelacją między nim a gromadzonym doświadczeniem zawodowym/stażem pracy co jest charakterystyczne zwłaszcza dla osób, których kapitał ludzki jest wysoko wyceniany (OECD, 2006). Z drugiej strony wiek ma negatywny wpływ na produktywność osób, których praca wymaga umiejętności pogarszających się z wiekiem (siły fizycznej, umiejętności związanych z postrzeganiem i zapamiętywaniem itd.). Wiek może także odzwierciedlać czynniki kulturowe determinujące różne traktowanie osób w miejscu pracy. Wiek może być bowiem źródłem premii z powodu starszeństwa (*seniority*), zwłaszcza w krajach takich jak Japonia czy państwach południowej Europy, ale też może być źródłem dyskryminacji statystycznej ze strony pracodawców wiążących go (niezależnie od stanu faktycznego w konkretnym przypadku osoby starszej) z niższą produktywnością. Ponadto w krajach, które dokonały przejścia od gospodarki centralnie planowanej do rynkowej szczególnie znaczenie ma deprecjacja doświadczenia i kapitału ludzkiego w przebiegu życia, pozostająca pod silnym wpływem gwałtownej zmiany technologicznej zachodzącej w sytuacji szybkiego nadrabiania zapóźnienia cywilizacyjnych względem państw rozwiniętych. W tych krajach skorelowane dodatnio z wiekiem doświadczenie zawodowe ma relatywnie mniejszy wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń osób starszych. Dzieje się tak, bowiem kapitał ludzki zgromadzony przez osoby starsze w przeszłości względnie łatwo staje się nieadekwatny do potrzeb szybko przeobrażającego się rynku pracy w transformowanej gospodarce rynkowej (Walewski, 2008).

Dotychczas w Polsce po 60-tym roku życia na rynku pracy (z własnego wyboru) pozostawały częściej osoby o względnie wyższych wynagrodzeniach. Dlatego płace osób w starszym wieku produkcyjnym lepiej jest analizować dla grupy 50–59-latków, w której zjawisko autoselekcji jest relatywnie mniejsze niż w grupie 60–64 lat (por. Ramka II.3). Jak to przedstawiono na Wykresie II.13 zarówno kobiety jak i mężczyźni w tym wieku w prawie wszystkich krajach UE zarabiali więcej od wynagrodzenia przeciętnego. Różnica ta była wyraźniejsza dla mężczyzn niż dla kobiet. Jednak w latach 2002–2006 wynagrodzenia 50–59 letnich kobiet wzrosły najbardziej, co zmniejszyło różnice między kobietami i mężczyznami. Płace osób starszych były relatywnie najniższe w krajach nadbałtyckich, natomiast najwyższe (zwłaszcza wśród mężczyzn) w Europie Południowej (Włochy, Grecja, Cypr, Portugalia). W Polsce relacja średnich wynagrodzeń starszych kobiet do przeciętnej płacy w całej gospodarce była zbliżona do tej obserwowanej w UE. Z kolei u starszych mężczyzn wartość tego wskaźnika była nieco niższa. W porównaniu z 2002 r. zarówno wśród kobiet jak i nawet bardziej wśród mężczyzn zmniejszyła się luka pomiędzy wynagrodzeniami osób 50–59-letnich a wynagrodzeniami przeciętnymi. Jak to przedstawiono na Dotychczas w Polsce po 60-tym roku życia na rynku pracy (z własnego wyboru) pozostawały częściej osoby o względnie wyższych wynagrodzeniach. Dlatego płace osób w starszym wieku produkcyjnym powinny być analizowane dla grupy 50–59-latków, w której zjawisko autoselekcji jest relatywnie mniejsze niż w grupie 60–64 lat (por. Ramka II.3). Jak to przedstawiono na Wykresie II.13 zarówno kobiety jak i mężczyźni w tym wieku w prawie wszystkich krajach UE zarabiali więcej od wynagrodzenia przeciętnego. Różnica ta była wyraźniejsza dla mężczyzn niż dla kobiet. Jednak w latach 2002–2006 wynagrodzenia 50–59 letnich kobiet wzrosły najbardziej,

co zmniejszyło różnice między kobietami i mężczyznami. Płace osób starszych były relatywnie najniższe w krajach nadbałtyckich, natomiast najwyższe (zwłaszcza wśród mężczyzn) w Europie Południowej (Włochy, Grecja, Cypr, Portugalia). W Polsce relacja średnich wynagrodzeń starszych kobiet do przeciętnej płacy w całej gospodarce była zbliżona do tej obserwowanej w UE. Z kolei u starszych mężczyzn wartość tego wskaźnika była nieco niższa. W porównaniu z 2002 r. zarówno wśród kobiet jak i nawet bardziej wśród mężczyzn zmniejszyła się luka pomiędzy wynagrodzeniami osób 50–59-letnich a wynagrodzeniami przeciętnymi. zarówno kobiety jak i mężczyźni w tym wieku w prawie wszystkich krajach UE zarabiali więcej od wynagrodzenia przeciętnego. Różnica ta była wyraźniejsza dla mężczyzn niż dla kobiet. Jednak w latach 2002–2006 wynagrodzenia 50–59 letnich kobiet wzrosły najbardziej, co zmniejszyło różnice między kobietami i mężczyznami. Płace osób starszych były relatywnie najniższe w krajach nadbałtyckich, natomiast najwyższe (zwłaszcza wśród mężczyzn) w Europie Południowej (Włochy, Grecja, Cypr, Portugalia). W Polsce relacja średnich wynagrodzeń starszych kobiet do przeciętnej płacy w całej gospodarce była zbliżona do tej obserwowanej w UE. Z kolei u starszych mężczyzn wartość tego wskaźnika była nieco niższa. W porównaniu z 2002 r. zarówno wśród kobiet jak i nawet bardziej wśród mężczyzn zmniejszyła się luka pomiędzy wynagrodzeniami osób 50–59-letnich a wynagrodzeniami przeciętnymi.

Wykres II.13. Stosunek przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wieku 50-59 lat do przeciętnych wynagrodzeń ogółem w krajach UE, 2002 i 2006 (w proc.).



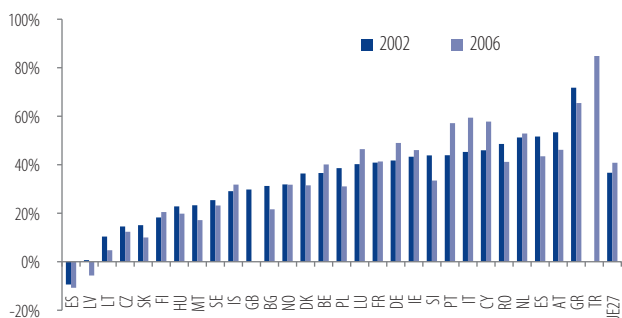
Źródło: Eurostat.

Zróźnicowanie relacji wynagrodzeń osób starszych i całej populacji w krajach UE odzwierciedla zarówno ich historycznie uwarunkowane zasoby kapitału ludzkiego, jak i czynniki kulturowe i instytucjonalne (np. sposób traktowania osób starszych w organizacjach, uwarunkowania kariery zawodowej kobiet i mężczyzn itp.). Przykładem możliwego wpływu czynników historycznych są kraje post-socjalistyczne, w których w płacach osób po 50 roku życia widoczna jest wyraźnie niższa premia ze względu na wiek niż w Europie Zachodniej. Z kolei efektów kultury organizacyjnej można oczekiwać w państwach Europy Południowej, w których stosunek płac osób starszych do średniej jest o wiele wyższy od przeciętnej dla krajów UE i wzrasta. Łączne oddziaływanie czynników strukturalnych, instytucjonalnych i kulturowych na płace widać wyraźniej, gdy porównujemy (Zróźnicowanie relacji wynagrodzeń osób starszych i całej populacji w krajach UE odzwierciedla zarówno ich historycznie uwarunkowane zasoby kapitału ludzkiego, jak i czynniki kulturowe i instytucjonalne (np. sposób traktowania osób starszych w organizacjach, uwarunkowania kariery zawodowej kobiet i mężczyzn itp.). Przykładem możliwego wpływu czynników historycznych są kraje post-socjalistyczne, w których w płacach osób po 50 roku życia widoczna jest wyraźnie niższa premia ze względu na wiek niż w Europie Zachodniej. Z kolei efektów kultury organizacyjnej można oczekiwać w państwach Europy Południowej, w których stosunek płac osób starszych do średniej jest o wiele wyższy od przeciętnej dla krajów UE i wzrasta. Łączne oddziaływanie czynników strukturalnych, instytucjonalnych i kulturowych na płace widać wyraźniej, gdy porównujemy (Wykres II.14) przeciętne wynagrodzenia osób w wieku przedemerytalnym (wiek 50–59 lat) oraz osób na początku kariery zawodowej (wiek 15–29 lat). Jedyne w Estonii i na Łotwie ludzie młodzi zarabiają przeciętnie więcej niż osoby w wieku przedemerytalnym. W pozostałych krajach zachodzi odwrotna relacja. W 2002 r. Polska miała różnice bliskie przeciętnej w UE, cztery lata

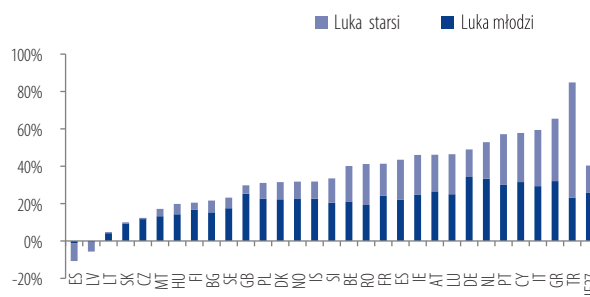
później różnice między przeciętnymi wynagrodzeniami osób w tych dwóch grupach wieku zmaleły.) przeciętne wynagrodzenia osób w wieku przedemerytalnym (wiek 50-59 lat) oraz osób na początku kariery zawodowej (wiek 15-29 lat). Jedynie w Estonii i na Łotwie ludzie młodzi zarabiają przeciętnie więcej niż osoby w wieku przedemerytalnym. W pozostałych krajach zachodzi odwrotna relacja. W 2002 r. Polska miała różnice bliskie przeciętnej w UE, cztery lata później różnice między przeciętnymi wynagrodzeniami osób w tych dwóch grupach wieku zmaleły.

Źródło: Eurostat, obliczenia własne,

Wykres II.14. Różnica pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami osób starszych (50-59lat) oraz młodych (15-29 lat) jako odsetek przeciętnego wynagrodzenia, w latach 2002 i 2006.



Wykres II.15. Dekompozycja różnicy pomiędzy wynagrodzeniami osób starszych i młodszych na różnice średnia – młodzi i starsi – średnia w 2006 r.*



Uwagi: * dane dla Wielkiej Brytanii z 2002 roku

Pozycję płacową na początku i na końcu kariery zawodowej opisuje dekompozycja obserwowanych różnic (Wykres II.15) na część związaną z przeciętnie niższymi wynagrodzeniami osób rozpoczynających pracę zawodową oraz część związaną z przeciętnie wyższymi płacami osób znajdujących się w końcowej fazie biografii zawodowej. W krajach o niewielkich różnicach pomiędzy wynagrodzeniami osób młodych i starszych płace tych pierwszych decydują przede wszystkim o skali obserwowanej różnicy. W większości państw dyskonto związane z młodym wiekiem nie jest jednak wyższe niż 25 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast w krajach o zbliżonych do średniej różnicach płac, wśród których jest Polska, czynnikiem różnicującym jest wielkość premii związanej z starszym wiekiem (stażem pracy). Z kolei w tych państwach, w których różnice wynagrodzeń między osobami młodymi i starszymi są największe, rośnie ponownie znaczenie bardzo niskich płac osób młodych.) na część związaną z przeciętnie niższymi wynagrodzeniami osób rozpoczynających pracę zawodową oraz część związaną z przeciętnie wyższymi płacami osób znajdujących się w końcowej fazie biografii zawodowej. W krajach o niewielkich różnicach pomiędzy wynagrodzeniami osób młodych i starszych płace tych pierwszych decydują przede wszystkim o skali obserwowanej różnicy. W większości państw dyskonto związane z młodym wiekiem nie jest jednak wyższe niż 25 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast w krajach o zbliżonych do średniej różnicach płac, wśród których jest Polska, czynnikiem różnicującym jest wielkość premii związanej z starszym wiekiem (stażem pracy). Z kolei w tych państwach, w których różnice wynagrodzeń między osobami młodymi i starszymi są największe, rośnie ponownie znaczenie bardzo niskich płac osób młodych.

Ramka II.3. Efekty selekcji a obserwowane wynagrodzenia – czyli jak odchodzenie na wcześniejsze emerytury może wpływać na wynagrodzenia osób, które są dalej zatrudnione.

Przedstawiane w tym rozdziale analizy dotyczą jedynie osób zatrudnionych. Wynagrodzenia osób starszych są jednak w dużym stopniu warunkowane nie tylko ich cechami osobistymi, czy cechami ich miejsca pracy, ale także procesem selekcji do pozostania w zatrudnieniu, który wpływa na wysokość ich wynagrodzeń. Selekcja osób, która związana jest z wiekiem, może wynikać z wielu przyczyn: (1) biologicznych – na rynku pracy i w zatrudnieniu zostają osoby, cechujące się dobrym zdrowiem i sprawnością fizyczną i intelektualną, które prawdopodobnie otrzymują też przeciętnie wyższe wynagrodzenia, (2) instytucjonalnych – regulacje prawne mogą zachęcać niektóre grupy osób do wcześniejszej rezygnacji z zatrudnienia, (3) ekonomicznych – porównanie otrzymywanego wynagrodzenia i możliwej alternatywy w postaci renty, zasiłku lub innego dostępnego świadczenia może wpływać na decyzję o aktywności zawodowej w każdym wieku, lecz wśród osób starszych dostępność potencjalnych dochodów alternatywnych oraz ich wysokość rośnie. Zjawisko to sprawia, że na rynku pracy mogą pozostawać osoby starsze o relatywnie wysokich dochodach. Zjawisko to można kontrolować poprzez szacowanie równania wynagrodzeń z tzw. korektą Heckmana, jednak w tym celu konieczne jest posiadanie danych nie tylko o osobach pobierających wynagrodzenia, ale także dane o cechach osób nie otrzymujących wynagrodzeń. Dane z badania struktury wynagrodzeń nie pozwalały na tego rodzaju korektę, ale wyniki wcześniej opublikowanych badań, które uwzględniały taką korektę dla roku 2005 wskazują na zbliżony wpływ wieku i stażu pracy na wynagrodzenia do otrzymanego w analizach opartych na BSW. Oszacowania wpływu stażu pracy na wynagrodzenia, w których kontrolowany był wpływ autoselekcji związanej z próbą (Newell, Socha, 2007) wskazują na wzrost wynagrodzeń wraz z długością doświadczenia zawodowego oraz stażu pracy w 2005 r. Ponadto analizy wykorzystujące dane z budżetów gospodarstw domowych oraz model SIMPL (Myck, Nicińska, Morawski, 2009) wskazują, że dodatni wpływ wieku kontrolowanego o selekcję dla danych z 2005 roku osiągał maksimum dla wieku 39-44 lat, a następnie się zmniejszał, co jest tendencją podobną do obserwowanej na wykresie II.16, dla roku 2006.

3.2. Zmiany wpływu wieku i stażu pracy na wynagrodzenia w Polsce

Wiek i staż pracy nie są jedynymi determinantami wynagrodzeń za pracę, które kształtowane są także przez cechy samych pracowników i cechy ich miejsca pracy. Oceny relatywnego znaczenia tych czynników dokonujemy specyfikując model opisujący korelację logarytmu godzinowej płacy brutto z innymi zmiennymi. Skupiamy się przy tym na zależności pomiędzy wiekiem, stażem pracy (zarówno w firmie jak i ogółem) i wynagrodzeniami oraz ich zmianami w czasie (por. Ramka II.4). Szczególnie interesuje nas, czy wiek i doświadczenie zawodowe oddziałują w ten sam sposób na płace w okresie dekonjunktury gospodarczej oraz w czasie ożywienia gospodarczego.

Wyniki estymacji wskazują, że wpływ wieku i doświadczenia zawodowego reprezentowanego przez staż pracy na płace dobrze opisują krzywe w kształcie liter U lub L, przedstawiające oszacowania krańcowych zmian wynagrodzeń pod wpływem wzrostu wieku lub stażu pracy o 1 rok (por. Ramka II.4). Wyniki estymacji wskazują, że wpływ wieku i doświadczenia zawodowego reprezentowanego przez staż pracy na płace dobrze opisują krzywe w kształcie liter U lub L, przedstawiające oszacowania krańcowych zmian wynagrodzeń pod wpływem wzrostu wieku lub stażu pracy o 1 rok (por. Ramka II.4). Łączny wpływ trzech rozpatrywanych zmiennych dotyczy sytuacji, w której osoba w wieku 18 lat rozpoczyna pracę i kontynuuje ją do wieku 60 lat. Efekty doświadczenia kumulują się szczególnie w początkowym okresie pracy oraz po przepracowaniu ponad 30 lat, natomiast w okresie pomiędzy 20 a 30 latami pracy zarówno staż w firmie jak i staż ogółem mają niewielkie znaczenie dla wzrostu wynagrodzeń (zależność U-kształtna). Łączny wpływ trzech rozpatrywanych zmiennych dotyczy sytuacji, w której osoba w wieku 18 lat rozpoczyna pracę i kontynuuje ją do wieku 60 lat. Efekty doświadczenia kumulują się szczególnie w początkowym okresie pracy oraz po przepracowaniu ponad 30 lat, natomiast w okresie pomiędzy 20 a 30 latami pracy zarówno staż w firmie jak i staż ogółem mają niewielkie znaczenie dla wzrostu wynagrodzeń (zależność U-kształtna).

Ramka II.4. Wiek a inne determinanty płacy godzinowej brutto uwzględnione w analizie.

Specyfikacja modeli opisujących logarytm godzinowej płacy brutto jest zbliżona do zastosowanej w Raporcie w 2007 r. (s. 99). Zmienne objaśniające dotyczą podstawowych charakterystyk osób pracujących najemnie (płeć, wiek, staż pracy w firmie oraz staż pracy ogółem, wykształcenie, rodzaj wykonywanego zawodu), cech związanych z pracodawcą (sektor własności, sekcja PKD, wielkość przedsiębiorstwa) oraz regionalnym rynkiem pracy (województwo). Wpływ wieku, stażu pracy ogółem i stażu pracy w danej jednostce opisywały wielomiany trzeciego stopnia, które odzwierciedlają nieliniowe związki pomiędzy tymi zmiennymi i logarytmami wynagrodzeń godzinowych. Dla potwierdzenia słuszności wykorzystania tego podejścia oszacowane zostały także modele w których wiek był cechą skategoryzowaną. Kształt zależności wynagrodzeń od wieku uzyskany w tych regresjach był podobny, jednak modele te charakteryzowały się gorszym dopasowaniem ze względu na uśrednianie wartości w obrębie każdej z kategorii wieku. oraz miejsca pracy. Do estymacji tego modelu wykorzystane zostały dane jednostkowe z Badań Struktury Wynagrodzeń (BSW), przy czym wybrano lata 1999 i 2002 dla okresu spowolnienia gospodarczego oraz lata 2006 i 2008 dla okresu lepszej koniunktury gospodarczej. Wybrane wyniki estymacji modeli zamieszczono poniżej.

Tabela II.7. Wybrane parametry modeli regresji wynagrodzeń godzinowych w latach 1999–2008.

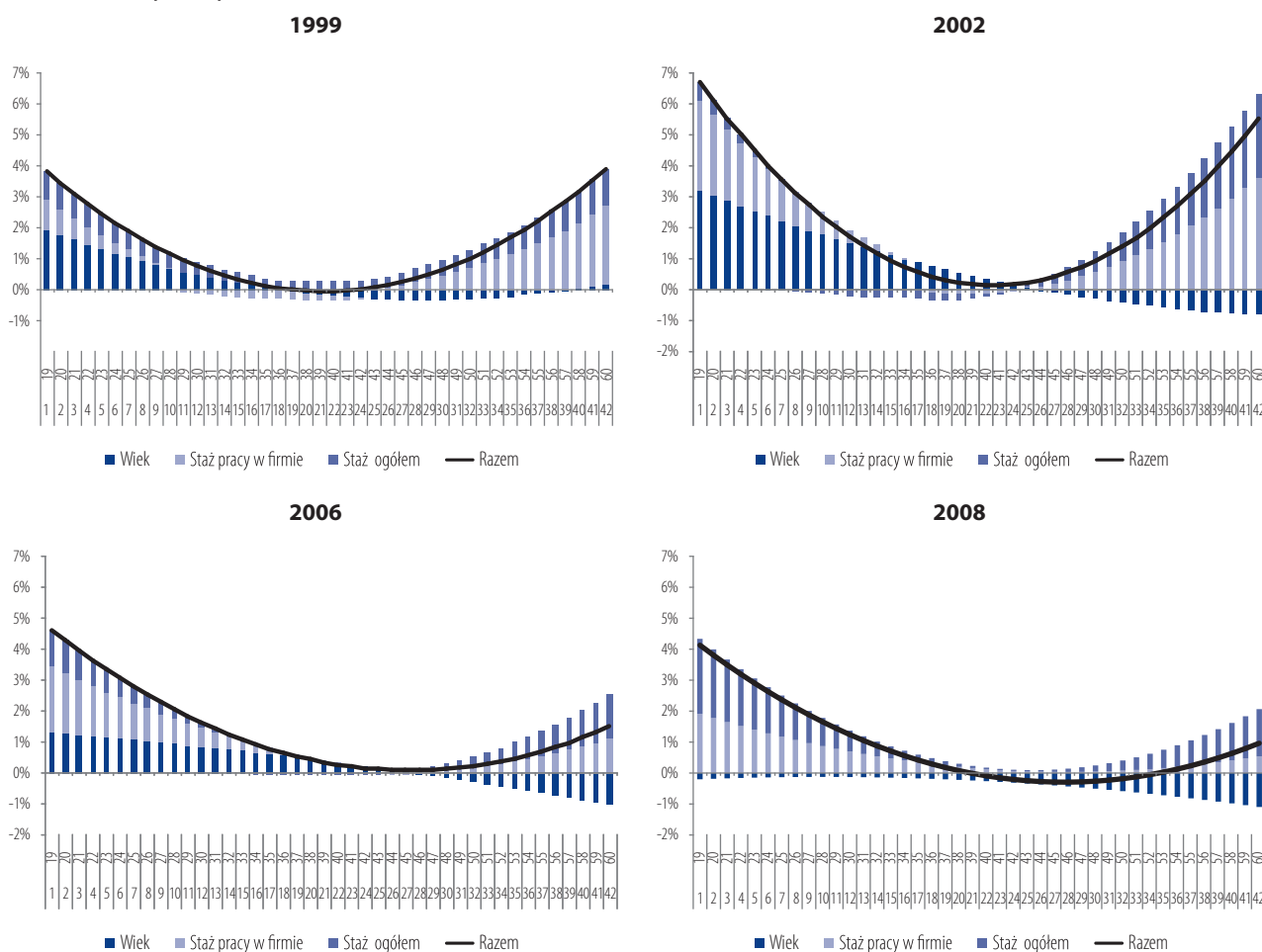
Wybrane wyniki modeli regresji wynagrodzeń godzinowych w latach 1999–2008		1999	2002	2006	2008
płeć kobieta		-0,14**	-0,12**	-0,13**	-0,15**
Wykształcenie (zawodowe-ref)	Wyższe i policealne	0,26**	0,81**	0,42**	0,38**
	Średnie	0,05**	0,21**	0,09**	0,09**
	Gimnazjum i mniej	-0,05**	-0,08**	-0,01**	-0,01**
Wiek	Wiek ³ (/100)	0,01**	0,01**	-0,01**	-0,01**
	Wiek ²	-0,01**	-0,01**	-0,01**	0,01**
	Wiek	0,06**	0,08**	0,02**	-0,02**
Staż pracy w firmie	Staż ³ (/100)	0,01**	0,01**	0,01**	0,01**
	Staż ²	-0,01**	-0,01**	-0,01**	-0,01**
	Staż	0,02**	0,04**	0,03**	0,03**
Staż pracy ogółem	Staż ³ (/100)	0,01**	0,01**	0,01**	0,01**
	Staż ²	-0,01**	-0,01**	-0,01**	-0,01**
	Staż	0,01**	0,01**	0,02**	0,04**
Skorygowany R ²		0,47	0,41	0,54	0,44
Wielkość próby		740 622	653 054	660 353	687 686

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: **, * oznaczają istotność na poziomie istotności 0,01 i 0,05.

Charakter zależności między wynagrodzeniami a wiekiem zmieniał się w czasie. W 1999 r. każdy kolejny rok życia (niezależnie od posiadanego doświadczenia) przyczyniał się do znacznego, choć coraz mniejszego wzrostu wynagrodzenia dla osób poniżej 30 roku życia, jednak po przekroczeniu tej granicy wpływ wieku na płace zanikał (zależność w kształcie litery L). W latach 2002 i 2006 relacja między obiema wielkościami miała charakter zbliżony do liniowego, największe przyrosty wynagrodzenia mogły być powodem do zadowolenia osób młodszych, natomiast wraz z wiekiem przyrosty stawały się coraz mniejsze, a dla 40–45-latków wpływ wieku na wynagrodzenia stawał się wręcz ujemny, coraz silniejsze obniżając płace osób starszych. Dane z 2008 r. wskazują na kolejną zmianę – wiek przestał oddziaływać dodatnio na płace osób młodych, natomiast znacznie większe znaczenie zaczął mieć staż pracy ogółem. Utrzymał się natomiast ujemny i coraz silniejszy dla kolejnych grup wieku wpływ wieku na wygrodenia osób, które przekroczyły 40 rok życia (zależność o kształcie odwróconej litery L). Warto zauważyć, że wiek i staż pracy ogółem są ze sobą mocno skorelowane i odpowiadają za największe dodatnie efekty w początkowym i końcowym etapie biografii zawodowej. Natomiast dodatnie efekty pozostawania w tej samej firmie w czasach, kiedy większość osób zmienia miejsce pracy co najmniej kilka razy w życiu, są mniej związane z wiekiem, a bardziej z indywidualnymi decyzjami osób

Wykres II.16. Przybliżone krańcowe stopy wzrostu wynagrodzenia godzinowego z tytułu dodatkowego roku życia, dodatkowego roku stażu zawodowego ogółem oraz dodatkowego roku stażu zawodowego w konkretnej firmie, w latach 1999, 2002, 2006 i 2008.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

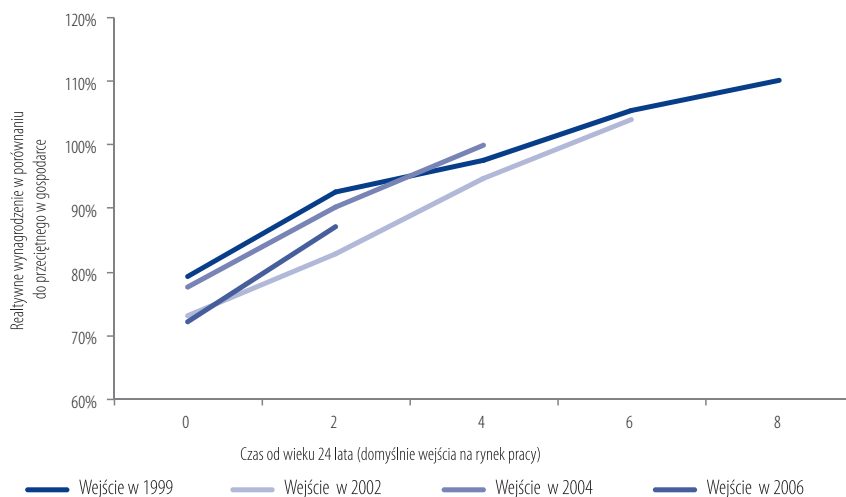
Reasumując, wyniki oszacowań regresji dla wynagrodzeń godzinowych brutto dotyczące zmiennych wieku, stażu ogółem oraz stażu w danej firmie wskazują na malejące z czasem znaczenie wieku jako zmiennej determinującej wynagrodzenia osób młodych oraz coraz wyraźniejszy ujemny wpływ wieku na wynagrodzenia osób starszych. Wydaje się, że w obecnej dekadzie w porównaniu z okresem lat 1990-tych przedsiębiorcy, ustalając wynagrodzenia osób młodych, mniejszą wagę przykładali do wieku jako wyznacznika doświadczenia i kapitału ludzkiego, a zaczęli bardziej zwracać uwagę na rzeczywiste doświadczenie zawodowe młodych pracowników. Świadczy to o normalizacji polskiego rynku pracy. Z drugiej strony, zaobserwowany w okresie lepszej koniunktury zdecydowany wzrost roli doświadczenia ogółem osób młodych jako czynnika pozytywnie wpływającego na płace mógł wynikać z relatywnie lepszej pozycji na rynku pracy tych osób młodych, które wcześniej niż ich rówieśnicy weszły na rynek pracy. Dzięki temu osoby te miały większe szanse na znalezienie atrakcyjniejszego miejsca pracy. W okresie 1999–2002, kiedy spadek popytu na pracę utrudniał w szczególności znalezienie pracy przez osoby młode licznie wkraczające na rynek pracy, wcześniejszy staż pracy miał mniejsze znaczenie.

Z kolei w odniesieniu do osób dojrzałych, a szczególnie osób powyżej 50-tego roku życia, w ostatniej dekadzie wiek coraz wyraźniej ujemnie wpływał na wynagrodzenia, co jednak nie wiązało się z lepszą wyceną doświadczenia. Prawdopodobnej przyczyny tego zjawiska można szukać po pierwsze w coraz wyraźniejszym oddziaływaniu nowych technologii IT na wynagrodzenia. Spadające z wiekiem kompetencje w zakresie technologii cyfrowych mogą się bowiem przyczyniać do gorszej wyceny pracy osób starszych zwłaszcza, jeśli ich zdolność do przyswajania nowej wiedzy z tego zakresu jest relatywnie niższa niż u osób młodszych. Po drugie, ujemny wpływ wieku na wynagrodzenia mógł występować wcześniej, ale w przeszłości był maskowany przez selekcję do zatrudnienia osób o wyższych płacach podczas, gdy osoby relatywnie gorzej wynagradzane mogły decydować się stosunkowo częściej na korzystanie np. ze świadczeń przedemerytalnych i wycofywać się z rynku pracy. Ograniczenie dostępu do systemu świadczeń przedemerytalnych oraz pojawienie się po 2003 roku stosunkowo dużej liczby miejsc pracy dla osób o niższych kwalifikacjach mogło spowodować, że efekty selekcji stały się mniej ważne niż wcześniej, a od dawna istniejąca zależność przestała być przez nie maskowana.

Dotychczasowa analiza wynagrodzeń stanowi przykład podejścia przekrojowego, w którym punktem wyjścia jest obserwacja zależności płac od wieku w ustalonym okresie. Można poprzestać na takim podejściu, jeśli każda kolejna generacja wkraczająca na rynek pracy zachowuje się identycznie w kolejnych grupach wieku. Jednak obserwacje pokazują, że poszczególne pokolenia mogą się trwale różnić aktywnością zawodową oraz uzyskiwanymi wynagrodzeniami. Np. według hipotezy Easterlina (1980) bardziej liczne generacje doświadczają względnie większych trudności w osiągnięciu pożądanego statusu materialnego, co wpływa na ich zachowania matrymonialne i prokreacyjne i może prowadzić do ograniczania liczby dzieci. Z kolei ekonomiści zwracają uwagę na moment wejścia na rynek pracy jako ważną determinantę przyszłej kariery zawodowej. Wejście na rynek pracy w okresie boomu gospodarczego umożliwia uzyskanie na starcie kariery zawodowej wyższego wynagrodzenia oraz większych możliwości awansu. Natomiast rozpoczęcie poszukiwania pracy w okresie dekoniunktury prowadzi nie tylko do niższych wynagrodzeń i mniejszych szans na awans we wczesnym okresie kariery. Duże jest także ryzyko pozostawania przez dłuższy czas w bezrobociu, co powoduje utratę wcześniej zgromadzonego kapitału ludzkiego i pogarsza szanse na uzyskanie wyższego wynagrodzenia w przyszłości.

Na podstawie danych o strukturze wynagrodzeń możliwe było przeprowadzenie kohortowej analizy przeciętnych płac pozwalającej na ustalenie, jakie płace uzyskiwały osoby z kolejnych roczników wkraczających na rynek pracy w latach 1999-2008 w porównaniu do płacy przeciętnej oraz określono, czy sytuacja na rynku pracy na początku kariery miała wpływ na wysokość wynagrodzeń w kolejnych latach. Główny rezultat przeprowadzonych analiz zilustrowany został na wykresie II.17. Przekonuje on, że sytuacja na rynku pracy w momencie rozpoczynania aktywności zawodowej różnicowała przeciętne wynagrodzenia kohort, które weszły na rynek pracy w różnych okresach cyklu koniunkturalnego. Kohorta, która wkroczyła na rynek pracy w 2002 r., kiedy stopa bezrobocia osiągnęła maksimum, miała wyraźnie niższe początkowe wynagrodzenia w porównaniu kohortami wchodzącymi na rynek pracy w 1999 r. i po roku 2003. Ustalenia te wydają się spójne z wynikami badań polskich pracodawców z których wynika, że ustalaniu płac relatywnie większe niż w innych krajach jest znaczenie otoczenia zewnętrznego w ustalaniu płac. Relatywnie duża część przedsiębiorstw (15 proc.) deklarowała, że w okresie dekoniunktury oferowałyby nowym pracownikom niższe wynagrodzenia niż osobom o podobnych kwalifikacjach pracującym już w firmie, natomiast w okresie koniunktury część przedsiębiorstw (5 proc.) oferowałoby pracownikom wynagrodzenia wyższe niż osób w firmach o podobnych kwalifikacjach. (Galusca et al., 2010). W kolejnych latach biografii zawodowej różnice wynagrodzeń utrzymywały się, choć różnica płac kohorty, która weszła na rynek pracy na początku kryzysu (1999) i tej która, weszła w jego apogeum (2002) z biegiem lat ulegała zatarciu.

Wykres II.17. Przeciętne wynagrodzenia generacji wchodzących na rynek pracy w latach 1999, 2002, 2004, 2006, 2008 w stosunku do średniej w gospodarce i ich zmiany.



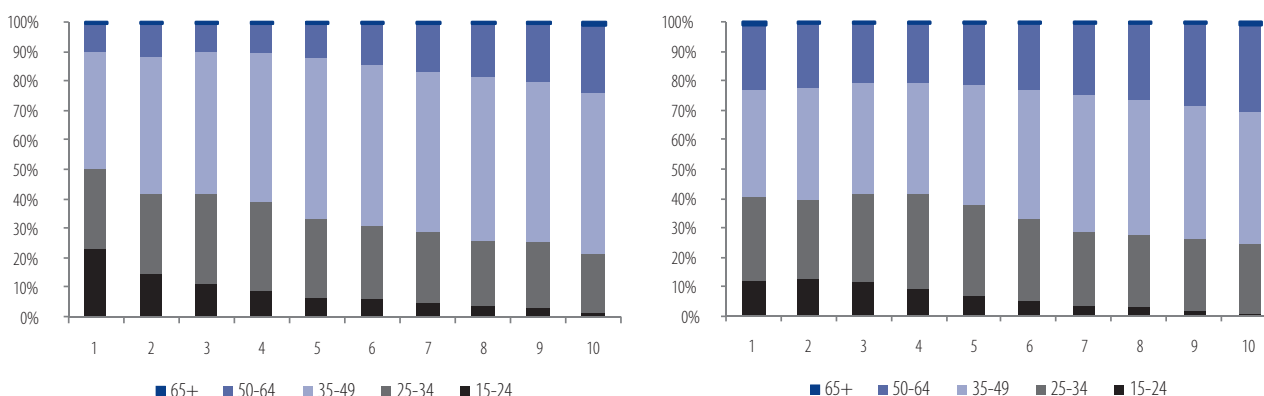
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

3.3. Wiek a wynagrodzenia osób lepiej i gorzej zarabiających

Analizy wpływu wieku na wynagrodzenia oparte na przeciętnych wartościach można rozszerzyć o dodatkowy wymiar. Po pierwsze, warto ustalić, jakie jest miejsce osób powyżej 50 roku życia w strukturze wynagrodzeń. Po drugie, po oczyszczeniu z wpływu innych zmiennych można oczekiwać, że wiek będzie w inny sposób wpływać na wynagrodzenia znajdujących się na początku i na końcu rozkładu dochodów.

Porównanie zróżnicowania wysokości płac według wieku bez uwzględnienia innych cech wskazuje, że odsetek osób w wieku 50 lat i więcej w grupie osób pobierających wynagrodzenia z danej grupy decylowej rósł wraz ze wzrostem wysokości wynagrodzeń (Wykres II.18). Innymi słowy wśród osób relatywnie lepiej wynagradzanych osoby starsze były liczniejsze niż wśród osób o niższych dochodach, co było prawdopodobnie odbiciem efektu autoselekcji, zgodnie z którym osoby o wyższych płacach skłonni są do pozostawania na rynku pracy przez większą część swojego życia niż osoby niżej opłacane. Jednocześnie to, że między 1998 a 2008 r. wzrósł odsetek osób w wieku 50 lat i więcej we wszystkich decylach, należy przypisać przede wszystkim czynnikom demograficznym – wzrosła bowiem ogólna liczba pracujących w tym wieku. Jednocześnie jednak zmniejszyło się zróżnicowanie zarobków osób w wieku 50 lat i więcej.

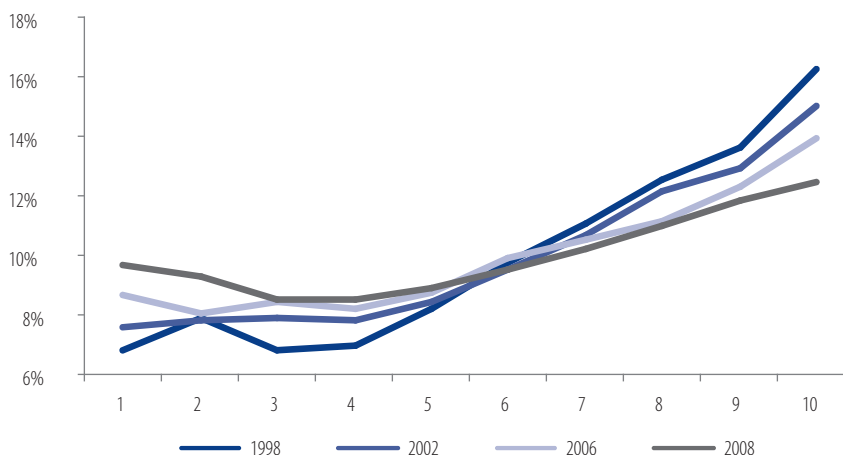
Wykres II.18. Struktura wieku grup decylowych wynagrodzeń, w latach 1998 i 2008.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Spadek zróżnicowania wynagrodzeń grupie wieku 50–64 i więcej w latach 1998–2008 wiązał się zarówno ze wzrostem odsetka osób starszych lokujących się wśród osób najmniej zarabiających jak i konsekwentnym spadkiem odsetka najwięcej zarabiających osób starszych (Spadek zróżnicowania wynagrodzeń grupie wieku 50–64 i więcej w latach 1998–2008 wiązał się zarówno ze wzrostem odsetka osób starszych lokujących się wśród osób najmniej zarabiających jak i konsekwentnym spadkiem odsetka najwięcej zarabiających osób starszych (Wykres II.19). Może to oznaczać pogorszenie się sytuacji najlepiej opłacanych osób w wieku przedemerytalnym lub (co bardziej prawdopodobne) zmniejszenie efektu selekcji związane z coraz większym udziałem osób w tym wieku wśród zatrudnionych najmniej i relatywnie mniejszymi bodźcami do wycofywania się osób w tym wieku z rynku pracy.). Może to oznaczać pogorszenie się sytuacji najlepiej opłacanych osób w wieku przedemerytalnym lub (co bardziej prawdopodobne) zmniejszenie efektu selekcji związane z coraz większym udziałem osób w tym wieku wśród zatrudnionych najmniej i relatywnie mniejszymi bodźcami do wycofywania się osób w tym wieku z rynku pracy.

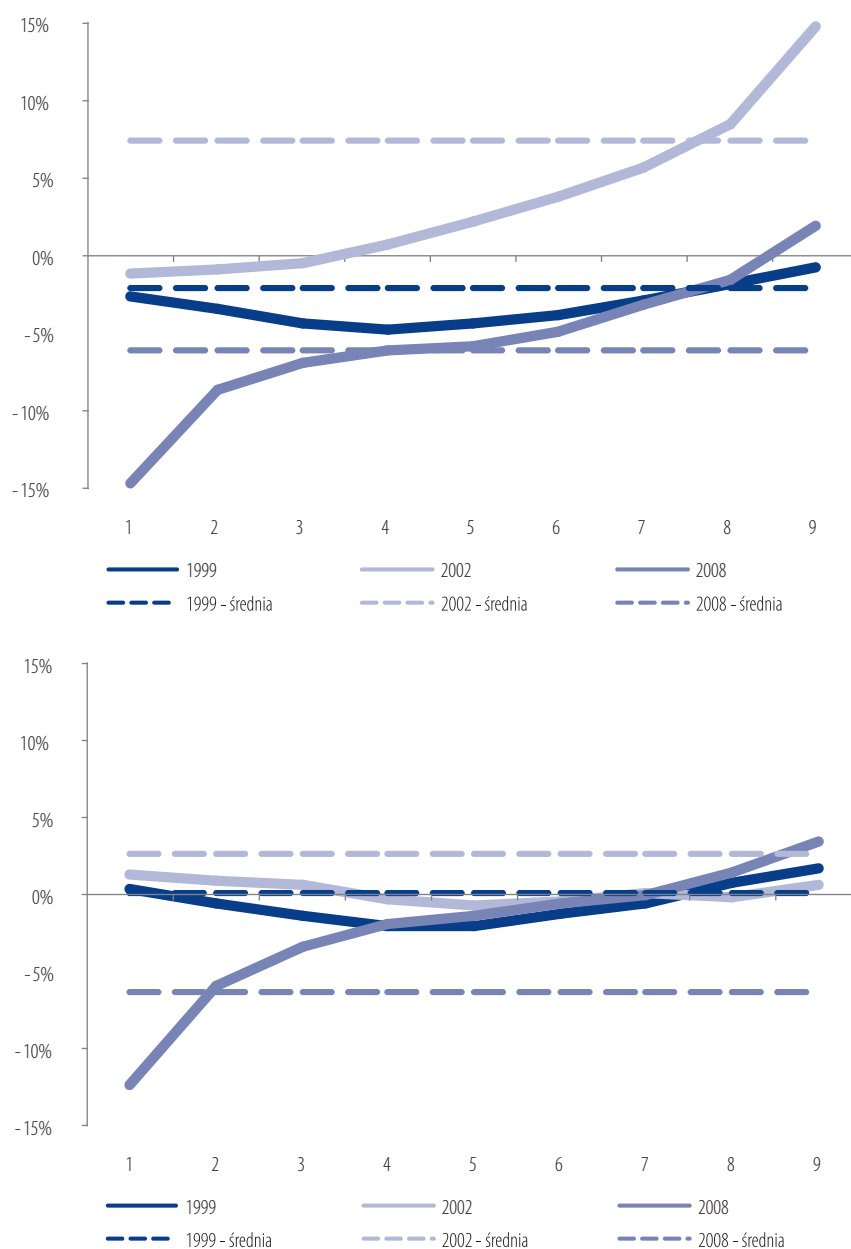
Wykres II.19. Struktura grupy 50+ według decyli wynagrodzeń.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Oceny wpływu wieku na wynagrodzenia (osób należących do różnych grup decylowych wynagrodzeń) dokonano za pomocą regresji kwantylowej. Porównanie wyników dla grup ogółem (Wykres II.20) wskazuje, że w 1999 r. wiek powyżej 50 lat wpływał ujemnie na przeciętne wynagrodzenie, jednak dotyczyło to głównie osób o średnich płacach. Dla osób o wynagrodzeniach najniższych wiek nie miał znaczenia, zaś dla osób o z najwyższych decyli płac wystąpił nieznaczny wpływ dodatni. Zła sytuacja na rynku pracy w 2002 r. wzmocniła pozytywne oddziaływanie wieku na płace mężczyzn, ale efekty te dotyczyły jedynie 50 proc. najlepiej zarabiających. W roku 2008, kiedy wynagrodzenia rosły ze względu na wysoki popyt na pracę, efekty wieku starszego dla wynagrodzeń stały się ponownie ujemne. Jednak tym razem było to związane przede wszystkim z negatywnym jego oddziaływaniem na wynagrodzenia 20 proc. osób najmniej zarabiających. W latach 1999 i 2002 rola wieku w wyjaśnianiu wynagrodzeń kobiet była o wiele mniejsza niż mężczyzn, a jednak pojawienie się w wynagrodzeniach w roku 2008 „kary” za starszy wiek dla osób najgorzej zarabiających odczuli zarówno mężczyźni jak i kobiety. Antycykliczne kształtowanie się relatywnych wynagrodzeń osób starszych może być (paradoksalnie) związane z ich nieco większą (w późniejszych latach) aktywnością zawodową, oznaczającą mniejszą autoselekcję (Ramka II.3). Zwiększenie aktywności, a więc dłuższe pozostawanie na rynku pracy osób względnie mniej zarabiających, było związane ze zmniejszeniem możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oraz zaostrzeniem orzecznictwa dotyczącego świadczeń rentowych (jeszcze w latach 1990tych) i świadczeń przedemerytalnych (w 2004 roku).

Wykres II.20. Porównanie wpływu wieku powyżej 50 lat na godzinowe wynagrodzenia względem grupy referencyjnej 25-34 lata dla różnych decyli rozkładu oraz średnich w latach 1999, 2002 i 2008.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

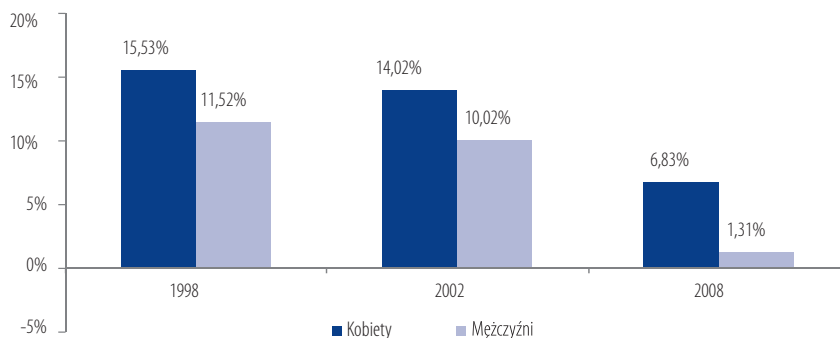
3.4. Analiza dyskryminacji płacowej osób starszych

Czynniki zróżnicowania wynagrodzeń osób w różnych fazach przebiegu życia (*life course*) obejmują zarówno cechy indywidualne (płeć, wyposażenie w kapitał ludzki, przebieg kariery zawodowej decydujący o stażu pracy), jak i charakterystyki miejsca pracy (sektor zatrudnienia, sekcja gospodarki, grupa zawodowa, wielkość firmy) czy inne czynniki (np. region, dynamika zmian wynagrodzeń). Wcześniej pokazano, jak wiek i staż pracy (ogółem i w konkretnej firmie) kształtują wynagrodzenia godzinowe brutto w Polsce w okresie 1998–2008. Wiek z czasem traci swe znaczenie dla determinowania wynagrodzeń osób młodych, natomiast ma coraz wyraźniejszy ujemny wpływ na wynagrodzenia osób starszych. Może to wynikać z tego, że mimo przeciętnie dłuższego stażu pracy i większego doświadczenia zawodowego osób starszych, ich kapitał ludzki jest nieadekwatny do potrzeb rynku pracy.⁵ Inną przyczyną może być ich dyskryminacja płacowa. Taka sytuacja miałaby miejsce, gdyby wpływ poszczególnych cech indywidualnych, charakterystyk miejsca pracy i innych czynników na płace osób starszych i młodszych był odmienny i wiązał się z relatywnym obniżeniem płac osób starszych. Oczywiście, niemożliwa do wykluczenia jest także sytuacja odmienna, w której to osoby młodsze byłyby dyskryminowane. Warto też podkreślić, że dyskryminacja płacowa osób starszych mogłaby wystąpić nawet wtedy, gdyby osoby starsze zarabiała przeciętnie więcej od osób młodszych, ale ta różnica nie odzwierciedlałaby w sposób wystarczający rzeczywistych różnic w poziomach kapitału ludzkiego obu grup.

Do oceny międzypokoleniowej luki płacowej w Polsce dla płac miesięcznych jak i płac godzinowych wykorzystano dane z badania struktury wynagrodzeń (BSW). Rozpatrywano je odrębnie dla obu płci w wieku 25–49 lat oraz w wieku 50–64 lata, przy czym w opisie używamy zamiennie określeń 'osoby przed i po 50 roku życia' albo 'osoby młodsze i starsze'. Do analizy wykorzystano dane z lat 1998, 2002 i 2008, aby pokazać kształtowanie się zróżnicowania płac w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej (1998–2002) oraz w okresie jej poprawy po 2003 r.

Odpowiednie wartości luki płacowej dla płac miesięcznych przedstawiono na poniższym wykresie. W latach 1998–2008 osoby w wieku 50–64 lata zarabiała w Polsce przeciętnie więcej aniżeli osoby w wieku 25–49 lat, przy czym luka była większa dla kobiet aniżeli dla mężczyzn. Międzypokoleniowa luka płac wykazuje wyraźną tendencję spadkową – dla kobiet od 15,5 proc. różnicy między przeciętnymi wynagrodzeniami w 1998 roku, poprzez 14,0 proc. w 2002 roku, do 6,83 proc. w 2008 roku oraz od 11,5 proc. w 1998 roku, poprzez 10,0 proc. w 2002 roku, do 1,31 proc. w 2008 roku dla mężczyzn. Innymi słowy, w ciągu ostatniego dziesięciolecia różnice w wynagrodzeniach młodszych i starszych pracowników, które początkowo premiowały tę drugą grupę, znacznie zmalały, przy czym zmiany te przebiegały szczególnie szybko w okresie ożywienia gospodarczego lat 2004–2008.

Wykres II.21. Międzypokoleniowa luka płacowa (osoby przed i po 50 roku życia) dla osób w wieku 25–64 lata w Polsce w latach 1998, 2002 i 2008.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Analiza zróżnicowania wynagrodzeń osób w dwóch różnych fazach przebiegu życia została dodatkowo pogłębiona dzięki wykorzystaniu tzw. dekompozycji Blindera-Oaxaki, tj. metody ekonometrycznej pozwalającej na zbadanie przyczyn występowania międzygrupowego zróżnicowania wartości danej zmiennej (w tym wypadku – wynagrodzenia). Dekompozycja Blindera-Oaxaki pozwala wyodrębnić dwa składniki międzygrupowej luki płacowej: (1) zróżnicowanie wynagrodzeń wynikające z **międzygrupowych różnic w zasobach kapitału ludzkiego i wartościach innych czynników** tłumaczących racjonalnie międzygrupowe różnice w wysokości wynagrodzeń oraz (2) zróżnicowanie wynagrodzeń wynikające z niewytłumaczalnych ekonomicznie **międzygrupowych różnic w zwrotach z tych samych wartości** czynników determinujących wysokości płac, które niekiedy utożsamiane jest z **efektem dyskryminacji płacowej**. Pierwszy komponent jest tzw. składnikiem wyjaśnionym. Uwzględnia on – przykładowo – efekt tego, że osoby w wieku 50–64 lata mają przeciętnie dłuższy staż pracy, a co za tym idzie praktykę zawodową, aniżeli osoby w wieku 25–49 lat, co samo w sobie powinno oddziaływać pozytywnie na ich płace realne. Drugi jest tzw. składnikiem niewyjaśnionym, który – przykładowo – uwzględnia efekt tego, że zatrudnienie w sektorze prywatnym ma silniejszy, ujemny wpływ na wysokość wynagrodzenia dla osób w wieku 50–64 lata). Wyniki odpowiednich dekompozycji Blindera-Oaxaki przedstawiono w poniższych tabelach (Tabela II.8 oraz Tabela II.9)

⁵ Głębokie różnice w wyposażeniu osób młodszych i starszych w kapitał ludzki potwierdzają wyniki Diagnozy Społecznej 2009 (Węziak-Białowolska, Kotowska, 2009). Kapitał ludzki był definiowany poprzez wykształcenie mierzone liczbą lat nauki, kompetencje cywilizacyjne (korzystanie z komputera w pracy, domu i innym miejscu, korzystanie z wyszukiwarki internetowej, znajomość języka angielskiego) oraz uczestnictwo w kształceniu ustawicznym i dokształcaniu.

Tabela II.8. Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla kobiet przed i po 50 roku życia.

	Oszacowanie składników dekompozycji (w proc.)		
	1998	2002	2008
Międzypokoleniowa luka płacowa, w tym:	15,53**	14,02**	6,83**
Składnik wyjaśniony	14,31**	13,52**	8,93**
Składnik niewyjaśniony	1,22**	0,50	-2,10**
	Elementy składnika wyjaśnionego (w proc.)		
wielkość miejsca pracy	0,05	0,04	-0,09
staż pracy	11,05**	11,01**	13,85**
sektor zatrudnienia	0,17*	0,24*	0,74**
województwo zamieszkania	1,31**	0,60**	-0,05
poziom wykształcenia	0,15	-1,44**	-4,75**
zawód	2,14**	2,76**	-0,73**
sekcja zatrudnienia	-0,56**	0,31	-0,05
	Elementy składnika niewyjaśnionego (w proc.)		
wielkość miejsca pracy	-0,03	0,34	0,43*
staż pracy	-13,79**	-18,91**	-18,53**
sektor zatrudnienia	-1,90**	-1,55**	-1,82**
województwo zamieszkania	-0,73**	-0,48**	-0,77**
poziom wykształcenia	0,73	0,93	-0,48
zawód	1,54**	0,15	2,55*
sekcja zatrudnienia	-0,27	0,01	1,93*
stała	15,67**	20,01**	18,46**

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: **, * oznaczają istotność na poziomie istotności 0,01 i 0,05. Liczba dodatnia oznacza, że dany element wpływa na zwiększenie luki płacowej między osobami starszymi i młodszymi (zwiększa relatywne płace osób starszych), natomiast liczba ujemna oznacza, że dany element wpływa na zmniejszenie tej luki (zwiększa relatywne płace osób młodszych). Element „staż pracy” grupuje łączny wpływ zmiennych „staż pracy” i „kwadrat stażu pracy”. Elementy „województwo zamieszkania”, „poziom wykształcenia”, „zawód” i „sekcja zatrudnienia” grupują łączny wpływ zmiennych określających województwo zamieszkania, poziom wykształcenia, wykonywany zawód oraz sekcję zatrudnienia.

Dekompozycja pokazuje, że niemal całość zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami w wyróżnionych grupach wieku można wytłumaczyć racjonalnie, podczas gdy rola potencjalnej dyskryminacji ze względu na wiek jest bardzo mała. W szczególności, większość zróżnicowania płac pomiędzy starszymi i młodszymi kobietami, spadającego w latach 1998–2008, można wyjaśnić odmiennymi (i zmieniającymi się stopniowo) w obu grupach przeciętnymi poziomami kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości wynagrodzenia.

Co więcej, w 2008 r. wartość składnika wyjaśnionego dekompozycji przekroczyła wręcz wartość całkowitej luki płacowej. Oznacza to, że gdyby płace starszych i młodszych kobiet kształtowały się w sposób całkowicie zgodny z międzygrupowym zróżnicowaniem czynników takich jak wykształcenie czy staż pracy, to międzypokoleniowa luka płacowa powinna była osiągnąć jeszcze większą wartość, a więc starsze kobiety powinny zarabiać relatywnie jeszcze więcej. Oszacowane modele wskazują na nieznaczną dyskryminację młodszych kobiet w 1998 r., brak dyskryminacji w 2002 r. i nieznaczną dyskryminację starszych kobiet w 2008 r., a więc nie pozwalają na wyciągnięcie jednoznacznych wniosków o trwale gorszej sytuacji kobiet młodszych lub starszych ze względu na przeciętne wynagrodzenia. Dyskryminacja płacowa ze względu na wiek wśród kobiet zdaje się być bardzo niewielka i fluktuująca w czasie.

Dokładniejsza analiza oszacowanych modeli pozwala stwierdzić, że – zgodnie z przedstawioną wcześniej intuicją – zróżnicowanie przeciętnego stażu pracy między młodszymi i starszymi kobietami ma zasadniczy wpływ na wielkość międzypokoleniowej luki płacowej. Gdyby nie było tego zróżnicowania, luka płacowa między starszymi a młodszymi kobietami byłaby o 11–14 pkt. proc. mniejsza. Na międzypokoleniową lukę płacową kobiet istotny wpływ ma ponadto sektor zatrudnienia (kobiety starsze są rzadziej zatrudnione w sektorze prywatnym, co obniża ich przeciętne wynagrodzenie i zmniejsza lukę płacową), województwo zamieszkania (w latach 1998–2002 kobiety starsze mieszkaly przeciętnie częściej w województwach umożliwiających otrzymywanie relatywnie wyższego wynagrodzenia), poziom wykształcenia (w latach 2002–2008 ‘faworyzował’ coraz bardziej kobiety młodsze, zmniejszając ich lukę płacową względem kobiet starszych) i wykonywany zawód (w latach 1998–2002 kobiety starsze były przeciętnie częściej zatrudniane w le-

piej opłacanych zawodach; w 2008 roku – przeciwnie – w lepiej opłacanych zawodach częściej zatrudniane były kobiety młodsze). Analiza składników niewyjaśnionych poszczególnych dekompozycji Blindera-Oaxaki wskazuje z kolei, że o ile przeciętnie wyższy staż pracy istotnie zwiększa przeciętne wynagrodzenie kobiet powyżej 50 roku życia, to jednocześnie kobiety te otrzymują znacznie niższe zwroty z każdego kolejnego roku posiadanego stażu pracy. Co ciekawe, we wszystkich latach efekt ten jest nawet silniejszy od efektu zróżnicowania przeciętnych poziomów stażu pracy, uwzględnionego w składniku wyjaśnionym dekompozycji. Ponadto, kobiety młodsze w większym stopniu zyskują na byciu zatrudnionymi w sektorze publicznym oraz zamieszkiwaniu w województwie o wyższym przeciętnym poziomie płac.

Tabela II.9. Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla mężczyzn przed i po 50 roku życia.

	Oszacowanie składników dekompozycji (w proc.)		
	1998	2002	2008
Międzypokoleniowa luka płacowa, w tym:	11,52**	10,02**	1,31*
Składnik wyjaśniony	16,35**	16,28**	10,66**
Składnik niewyjaśniony	-4,83**	-6,26**	-9,35**
	Elementy składnika wyjaśnionego (w proc.)		
wielkość miejsca pracy	-0,47	0,20	-0,36*
staż pracy	10,36**	11,26**	14,81**
sektor zatrudnienia	0,50**	0,64**	0,70**
województwo zamieszkania	1,32**	0,18	-0,38**
poziom wykształcenia	2,58**	1,71**	-2,68**
zawód	4,1**	4,38**	0,06
sekcja zatrudnienia	-2,04**	-2,10**	-1,48**
	Elementy składnika niewyjaśnionego (w proc.)		
wielkość miejsca pracy	0,93**	0,54	1,17*
staż pracy	-7,69**	-23,13**	-17,00**
sektor zatrudnienia	-0,49	-3,09**	-2,60**
województwo zamieszkania	-1,11**	-0,50*	-1,11**
poziom wykształcenia	0,12	1,97**	0,54
zawód	-0,56	-0,06	-1,51
sekcja zatrudnienia	0,37	0,57	1,29
stała	3,60	18,59**	9,88**

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: **, * oznaczają istotność na poziomie istotności 0,01 i 0,05. Liczba dodatnia oznacza, że dany element wpływa na zwiększenie luki płacowej między osobami starszymi i młodszymi (zwiększa relatywne płace osób starszych), natomiast liczba ujemna oznacza, że dany element wpływa na zmniejszenie tej luki (zwiększa relatywne płace osób młodszych). Element „staż pracy” grupuje łączny wpływ zmiennych „staż pracy” i „kwadrat stażu pracy”. Elementy „województwo zamieszkania”, „poziom wykształcenia”, „zawód” i „sekcja zatrudnienia” grupują łączny wpływ zmiennych określających województwo zamieszkania, poziom wykształcenia, wykonywany zawód oraz sekcję zatrudnienia.

Podobne, choć nie identyczne procesy zaobserwowano dla mężczyzn. Analogicznie do kobiet, ich międzypokoleniowa luka płacowa w latach 1998–2008 wykazywała wyraźną tendencję spadkową. Co jednak ciekawe, składnik wyjaśniony dekompozycji małał znacznie wolniej (od 16,35 proc. w 1998 roku, do 10,66 proc. w 2008 r.) i był we wszystkich latach wyższy od samej luki płacowej. Oznacza to, że jeśli jakaś z rozpatrywanych grup była w rozważanym okresie dyskryminowana na polskim rynku pracy, to byli to mężczyźni w wieku 50-64 lata oraz że dyskryminacja płacowa tej grupy (względem młodszych mężczyzn) mogła rosnąć w czasie (ta hipoteza zostanie jeszcze zweryfikowana za pomocą dekompozycji Juhn-Murphy’ego-Pierce’a). Jest to wniosek o tyle zaskakujący, że mężczyźni z tej grupy zarabiali w latach 1998–2008 przeciętnie więcej aniżeli mężczyźni młodszy. Może się więc w pierwszym momencie wydawać sprzeczne z intuicją, iż to właśnie starsi mężczyźni doświadczają dyskryminacji. Niemniej jednak na podstawie przedstawionych powyżej wyników wydaje się, że zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń między mężczyznami starszymi i młodszymi powinno być jeszcze większe, gdyby wynagrodzenia kształtowały się w sposób zgodny z czynnikami stricte ekonomicznymi takimi jak staż pracy czy poziom wykształcenia dla każdej wyróżnionej grupy wieku.

Dalsza analiza elementów składnika wyjaśnionego w przedstawionych powyżej dekompozycjach Blindera-Oaxaki pozwala stwierdzić, że – podobnie jak w przypadku kobiet – kluczem do zrozumienia przyczyn istnienia luki płacowej wśród mężczyzn jest międzypokoleniowe zróżnicowanie przeciętnej długości stażu pracy – generuje ono samoczynnie 14,81-proc. lukę płacową w 2008 r. Ponadto, jej wartość powiększa się w związku z tym, że młodszy mężczyźni relatywnie częściej znajdują zatrudnienie w sektorze prywatnym, starsi zaś relatywnie częściej mieszkają na terenie województw o lepszej sytuacji na rynku pracy (poza 2002 r., gdy ten efekt jest nieistotny) i relatywnie częściej wykonują lepiej płatne zawody. Z drugiej strony, wartość międzypokoleniowej luki płacowej ulega zmniejszeniu z związku z tym, że młodszy mężczyźni względnie częściej zatrudnieni są w sekcjach gospodarki o wyższych przeciętnych wynagrodzeniach. Co szczególnie ciekawe, o ile w latach 1998–2002 część zróżnicowania płac między starszymi i młodszymi (pracującymi) mężczyznami wynikała z faktu lepszego przeciętnego wykształcenia tych pierwszych, to w 2008 r. efekt ten był już przeciwny, tzn. to młodszy mężczyźni posiadali korzystniejszą strukturę wykształcenia. Zjawisko to jest odbiciem eksplozji edukacyjnej w okresie transformacji, znajdującym dodatkowo odbicie w strukturze wykształcenia respondentów BSW w kolejnych latach. O ile w 1998 roku 22,61 proc. mężczyzn w wieku 50–64 lata i 14,31 proc. mężczyzn w wieku 25–49 lat posiadało wyższe wykształcenie, to w 2002 roku te odsetki te wyniosły odpowiednio 23,85 proc. i 18,36 proc., a w 2008 roku – 21,14 proc. i 28,46 proc.

Również dla mężczyzn szczególnie duży wpływ na wielkość składnika niewyjaśnionego dekompozycji ma międzypokoleniowe zróżnicowanie zwrotów z gromadzenia kolejnych lat stażu pracy – znacznie silniej wpływa on na płace młodszych aniżeli starszych mężczyzn. Ponadto, wielkość miejsca pracy modyfikuje przede wszystkim płace starszych mężczyzn (poza 2002 r., gdy ten efekt jest nieistotny), podczas gdy młodszy więcej zyskują na pracy w sektorze publicznym i zamieszkiwaniu w województwie o relatywnie wysokich przeciętnych płacach. Wrażliwość powyższych wyników na definicję zmiennej zależnej sprawdzono, szacując dla danych z lat 2002 i 2008 odpowiednie modele o identycznym zestawie zmiennych objaśniających oraz płacach godzinowych zamiast płac miesięcznych w charakterze zmiennej objaśnianej. Wyniki odpowiednich dekompozycji Blindera-Oaxaki przedstawiono w poniższej tablicy.

Tabela II.10. Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn przed i po 50 roku życia.

	Oszacowanie składników dekompozycji (w proc.)			
	Kobiet		Mężczyzn	
	2002	2008	2002	2008
Międzypokoleniowa luka płacowa, w tym:	11,98**	3,00**	11,40**	0,46
Składnik wyjaśniony	11,44**	5,18**	17,54**	9,93**
Składnik niewyjaśniony	0,54	-2,17**	-6,14**	-9,48**
	Elementy składnika wyjaśnionego (w proc.)			
wielkość miejsca pracy	0,03	-0,07	0,19	-0,30*
staż pracy	10,76**	13,39**	11,23**	14,31**
sektor zatrudnienia	0,28**	0,90**	0,65**	0,78**
województwo zamieszkania	0,59**	-0,06	0,19	-0,38**
poziom wykształcenia	-1,48**	-4,69**	1,73**	-2,69**
zawód	0,76**	-4,25**	5,38**	-0,37
sekcja zatrudnienia	0,51**	-0,04	-1,82**	-1,42**
	Elementy składnika niewyjaśnionego (w proc.)			
wielkość miejsca pracy	0,09	0,26	0,27	1,00*
staż pracy	-20,86**	-19,23**	-24,70**	-17,33**
sektor zatrudnienia	-1,23**	-1,28*	-2,31**	-2,77**
województwo zamieszkania	-0,49**	-0,67**	-0,68*	-1,07**
poziom wykształcenia	0,89	-0,49	1,98**	0,28
zawód	0,14	1,89	-0,10	-1,81
sekcja zatrudnienia	-0,25	-2,00*	-0,91	1,15
stała	22,25**	19,34**	20,31**	11,07**

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: **, * oznaczają istotność na poziomie istotności 0,01 i 0,05. Liczba dodatnia oznacza, że dany element wpływa na zwiększenie luki płacowej między osobami starszymi i młodszymi (zwiększa relatywne płace osób starszych), natomiast liczba ujemna oznacza, że dany element wpływa na zmniejszenie tej luki (zwiększa relatywne płace osób młodszych). Element „staż pracy” grupuje łączny wpływ zmiennych „staż pracy” i „kwadrat stażu pracy”. Elementy „województwo zamieszkania”, „poziom wykształcenia”, „zawód” i „sekcja zatrudnienia” grupują łączny wpływ zmiennych określających województwo zamieszkania, poziom wykształcenia, wykonywany zawód oraz sekcję zatrudnienia.

Analiza wyników dekompozycji otrzymanych dla płac godzinowych pozwala stwierdzić, że opisane powyżej wyniki dla płac miesięcznych są zasadniczo niewrażliwe na zmianę pomiaru zmiennej zależnej. Znaczenie najważniejszych determinant międzypokoleniowego zróżnicowania płac w Polsce pozostaje zasadniczo niezmiennie: szczególnie istotny jest więc zarówno fakt posiadania przez osoby starsze przeciętnie dłuższych okresów stażu pracy, jak i fakt nieliniowego w czasie wpływu przyrostów stażu na wysokość płacy. Potwierdzone zostaje ponadto znaczenie zmiany relatywnej struktury wykształcenia obu grup wieku oraz relatywnie coraz częstszego wykonywania przez osoby młodsze lepiej płatnych zawodów. Ponadto, relatywna poprawa sytuacji osób starszych wynika także częściowo z faktu ich częstszego zatrudnienia w sektorze publicznym, a relatywna poprawa sytuacji osób młodszych – z silniejszego oddziaływania pracy w sektorze publicznym i zamieszkiwania w województwie o relatywnie wysokich przeciętnych wynagrodzeniach na ich płace.

Przedstawioną powyżej hipotezę o wzroście dyskryminacji płacowej mężczyzn powyżej 50 roku życia w latach 1998–2008 zweryfikowano za pomocą tzw. dekompozycji Juhn-Murphy'ego-Pierce'a. Jest to metoda pozwalająca wskazać przyczyny zmian w czasie międzygrupowej luki płacowej. W ramach tej dekompozycji wyróżnia się: efekt zmiany poziomów kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości wynagrodzenia, efekt zmiany zwrotów z kapitału ludzkiego, efekt zmiany „dyskryminacji płacowej” oraz efekt zmiany nierówności rozkładu płac (rozumianego w tym przypadku dość wąsko jako nierówność pozostała po uwzględnieniu efektu wszystkich znanych i kontrolowanych w modelu determinant wysokości wynagrodzenia). Wyniki dekompozycji Juhn-Murphy'ego-Pierce'a, które dokonano oddzielnie dla kobiet i mężczyzn oraz płac miesięcznych i godzinowych, przedstawiono w tabelach II.11 i II.12.

Tabela II.11. Wyniki dekompozycji zmian zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla osób przed i po 50 roku życia w latach 1998–2008 (w proc.).

Badany okres	Mężczyźni		Kobiety	
	1998–2002	2002–2008	1998–2002	2002–2008
Luka płacowa w pierwszym okresie	11,52	10,02	15,53	14,02
Luka płacowa w drugim okresie	10,02	1,31	14,02	6,83
Różnica, w tym:				
Zmiana poziomów kapitału ludzkiego	0,08	-9,71	-0,20	-7,75
Zmiana zwrotów z kapitału ludzkiego	-1,62	3,29	0,11	0,89
Zmiana „dyskryminacji płacowej”	0,41	-2,44	-1,42	-0,26
Zmiana „nierówności rozkładu dochodów”	-0,37	0,16	-0,01	-0,07

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: Liczba dodatnia oznacza, że dany element wpływa na zwiększenie luki płacowej między osobami starszymi i młodszymi w czasie, natomiast liczba ujemna oznacza, że dany element wpływa na zmniejszenie tej luki w czasie.

Przedstawione wyniki pozwalają stwierdzić, z jakiego powodu międzypokoleniowe zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń zmalało w latach 1998–2008. W latach 1998–2002 zaobserwowane zmiany były bardzo niewielkie i trudno jednoznacznie wskazać ich najważniejsze przyczyny. Znacznie większa zmiana dokonała się natomiast w latach 2002–2008. Zdecydowanie najsilniejszy wpływ na tę zmianę – przekraczający wręcz wartość całkowitej zmiany jako takiej – miało relatywne polepszenie przeciętnych zasobów kapitału ludzkiego oraz innych czynników determinujących produktywność, a więc i wysokość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w wieku 25–49 lat. Relatywnie lepsze dostosowanie osób młodszych do potrzeb rynku pracy w 2008 r. aniżeli w 2002 r. sprawiło, że różnica pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami osób starszych i młodszych zmniejszyła się. Z drugiej strony, zmiana ta była spowalniana za sprawą tego, że rynek pracy relatywnie lepiej wynagradzał w 2008 r. aniżeli w 2002 roku te zasoby kapitału ludzkiego, które relatywnie w większym stopniu posiadały osoby starsze, w tym zwłaszcza mężczyźni. Potwierdzono też hipotezę o wzroście dyskryminacji płacowej mężczyzn powyżej 50 roku życia (lub relatywnym spadku posiadanych przez nich zasobów nieobserwowanych w modelu składników kapitału ludzkiego).

Analizy przeprowadzone w niniejszym punkcie potwierdzają istnienie międzypokoleniowej luki płacowej na polskim rynku pracy. W latach 1998–2008 zarówno starsi mężczyźni (w wieku 50–64 lata) otrzymywali przeciętnie wyższe płace od młodszych mężczyzn (w wieku 25–49 lat), jak i starsze kobiety zarabiała przeciętnie więcej od młodszych kobiet. Zróżnicowanie to było we wszystkich badanych okresach większe dla kobiet aniżeli dla mężczyzn i dla obu płci malało w czasie. Szczególnie istotny wpływ na zróżnicowanie płac (dla obu płci) miało posiadanie przez osoby starsze przeciętnie dłuższego stażu pracy od osób młodszych. Międzypokoleniowa luka płacowa malała w czasie przede wszystkim wskutek postępującej poprawy przeciętnych zasobów kapitału ludzkiego osób młodszych, a także – w przypadku mężczyzn – prawdopodobnego wzrostu dyskryminacji płacowej starszych mężczyzn. Za szczególnie istotny można uznać wpływ zmian struktury wykształcenia i zawodów – osoby młodsze były w badanym okresie relatywnie coraz lepiej wykształcone i wykonywały relatywnie coraz lepiej opłacane zawody.

Tabela II.12. Wyniki dekompozycji zmian zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych dla osób przed i po 50 roku życia w latach 2002–2008 (w proc.).

	Mężczyźni	Kobiety
Luka płacowa w pierwszym okresie	11,40	11,98
Luka płacowa w drugim okresie	0,46	3,00
Różnica, w tym:	-10,94	-8,97
Zmiana poziomów kapitału ludzkiego	-11,30	-9,70
Zmiana zwrotów z kapitału ludzkiego	3,28	1,35
Zmiana „dyskryminacji płacowej”	-3,63	-0,68
Zmiana „nierówności rozkładu dochodów”	0,71	0,05

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Uwagi: Liczba dodatnia oznacza, że dany element wpływa na zwiększenie luki płacowej między osobami starszymi i młodszymi w czasie, natomiast liczba ujemna oznacza, że dany element wpływa na zmniejszenie tej luki w czasie.

Analizy przeprowadzone w niniejszym punkcie potwierdzają istnienie międzypokoleniowej luki płacowej na polskim rynku pracy. W latach 1998–2008 zarówno starsi mężczyźni (w wieku 50–64 lata) otrzymywali przeciętnie wyższe płace od młodszych mężczyzn (w wieku 25–49 lat), jak i starsze kobiety zarabiały przeciętnie więcej od młodszych kobiet. Zróżnicowanie to było we wszystkich badanych okresach większe dla kobiet aniżeli dla mężczyzn i dla obu płci malało w czasie. Szczególnie istotny wpływ na zróżnicowanie płac (dla obu płci) miało posiadanie przez osoby starsze przeciętnie dłuższego stażu pracy od osób młodszych. Międzypokoleniowa luka płacowa malała w czasie przede wszystkim wskutek postępującej poprawy przeciętnych zasobów kapitału ludzkiego osób młodszych, a także – w przypadku mężczyzn – prawdopodobnego wzrostu dyskryminacji płacowej starszych mężczyzn. Za szczególnie istotny można uznać wpływ zmian struktury wykształcenia i zawodów – osoby młodsze były w badanym okresie relatywnie coraz lepiej wykształcone i wykonywały relatywnie coraz lepiej opłacane zawody.

4. Wybrane determinanty dezaktywizacji zawodowej osób w starszych grupach wieku produkcyjnego

W dyskusjach o zwiększeniu zatrudnialności (*employability*), uznawanej za zasadniczą determinantę wzrostu liczby pracujących osób w starszych grupach wieku produkcyjnego, stosunkowo dużo uwagi przywiązuje się do koncepcji zdolności do pracy i czynników ją kształtujących (np. Ilmarinen, 1999, 2008). Jako podstawowe determinanty dezaktywizacji osób starszych wymienia się czynniki indywidualne (wiek, płeć, poziom kapitału ludzkiego, konieczność sprawowania opieki, stan zdrowia), czynniki związane z systemem zabezpieczenia społecznego, środowiskiem pracy czy czynniki społeczne związane z normami i postawami wobec osób w tym wieku (por. także Piekola, 2004, Peulet 2004, Kotowska 2003).

Zaprezentowane w niniejszej części modele dotyczące pozostawania w zatrudnieniu osób w niemobilnych grupach wieku produkcyjnego w Polsce, estymowane na podstawie danych z reprezentatywnego badania ankietowego „Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym” z 2007 roku (Ramka II.5),⁶ potwierdziły wpływ wykształcenia i wieku zgodny z omawianymi wcześniej prawidłowościami oraz dostarczyły interesujących ustaleń dotyczących innych czynników (stan zdrowia, obowiązki opiekuńcze, środowisko pracy).

Ramka II.5. Determinanty pozostawania osobą pracującą osób w wieku około emerytalnym na podstawie wyników badania „Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym”.

Zmienna zależna jest zdefiniowana jako zmienna binarna, która przyjmuje wartość „1” dla osoby pracującej oraz „0” dla osoby niepracującej. Analiza została ograniczona dla osób ubezpieczonych w ZUS. Modele estymowano odrębnie dla kobiet i mężczyzn, przy czym analiza objęła kobiety w wieku 50–65 lat, a mężczyzn w wieku 55–70 lat. W modelu uwzględniono cechy indywidualne (wiek, wykształcenie, konieczność sprawowania opieki, subiektywna ocena stanu zdrowia) oraz zmienne związane ze środowiskiem pracy (subiektywna ocena zarobków, wymiar i elastyczność czasu pracy, uciążliwość pracy, dojazd do pracy, stabilność zatrudnienia – pewność jutra), przy kontroli wpływu takich zmiennych jak sektor zatrudniania, wykonywane zajęcie, wiek, posiadanie uprawnień emerytalnych. Do analiz użyto regresji logistycznej z hierarchicznym wprowadzaniem zmiennych.

⁶ Badanie zostało przeprowadzone w 2007r. na zlecenie MPIPS. Próba składała się z dwóch części - losowej 2500-osobowej reprezentacji mężczyzn w wieku 55-70 lat i losowej 4500-osobowej reprezentacji kobiet w wieku 50-65 lat. Dodatkowym kryterium doboru respondenta do próby jest ubezpieczenie w ZUS / KRUS (płacenie składek, bądź korzystanie ze świadczeń) (por. Sztanderska (red.), 2008).

Zgodnie z wynikami estymacji dobra samoocena stanu zdrowia wielokrotnie zwiększa szanse zatrudnienia, silniej dla kobiet. Znaczenie stanu zdrowia dla aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym znajduje też potwierdzenie w wynikach innych badań prowadzonych w skali międzynarodowej (np. Badanie SHARE,⁷ Europejskie Badanie Warunków Pracy⁸).

Natomiast wbrew oczekiwaniom nie potwierdziło się przypuszczenie, że sprawowanie opieki zmienia prawdopodobieństwo pozostawania w zatrudnieniu zarówno starszych kobiet jak i mężczyzn w porównaniu z osobami, które tej opieki nie sprawują.⁹ Mimo zaangażowania w opiekę zarówno nad wnukami jak i starszymi rodzicami tej grupy osób, określanej mianem *sandwich generation*, sprawowanie opieki nie stanowi – jak dotąd – bariery ich pracy zawodowej. Wczesną dezaktywizację zawodową osób starszych w Polsce należy więc raczej przypisać czynnikom o charakterze systemowym niż kulturowym. Potwierdza to w pełni wyniki uzyskane w części I niniejszego raportu, zgodnie z którymi to rozwiązania instytucjonalne w najwyższym stopniu determinują przejście między pracą a biernością w Polsce. Powstaje jednak pytanie, czy oczekiwany niewielki, lecz zauważalny wzrost dzietności młodych generacji, współwystępujący z przyspieszeniem procesu starzenia się w najbliższych dwóch dekadach, a zwłaszcza w latach 2010–2020, nie doprowadzą do dodatkowych utrudnień w pracy zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym, wobec niedoboru podaży instytucjonalnych usług opiekuńczych.

Wyniki dotyczące wpływu zmiennych związanych z miejscem pracy wskazują na konieczne dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób w starszych grupach wieku produkcyjnego. Odnosi się to zwłaszcza zmniejszenia jej uciążliwości oraz dopasowania jej organizacji i wymiaru do oczekiwań osób starszych. Środowisko pracy wydaje się mieć generalnie mniejsze znaczenie dla pozostawiania w zatrudnieniu kobiet niż mężczyzn. Może to być związane z różnicami w sektorowej strukturze zatrudnienia według płci oraz polaryzacją zawodową pracujących w tym wieku – nie tylko starsi mężczyźni znacznie częściej pracowali w sekcjach o relatywnie trudniejszych warunkach pracy (przetwórstwo przemysłowe, budownictwo), ale także znacznie częściej niż kobiety pracowali w zawodach należących do czterech najniższej usytuowanych grup zawodowych (połowa mężczyzn wobec jednej trzeciej kobiet).

Na znaczenie odpowiedniej organizacji pracy jako czynnika sprzyjającego kontynuacji zatrudnienia oraz subiektywnych ocen stanu zdrowia wskazują także wyniki analizy porównawczej, uzyskane na podstawie danych z Europejskiego Badania Warunków Pracy 2005 (Grabowska, 2009). Elastyczny czas pracy, organizacja sprzyjająca współpracy między pracownikami oraz samodzielności, stopień uciążliwości pracy istotnie wpływały na subiektywną ocenę szans pozostawiania w zatrudnieniu na tym samym stanowisku w wieku 60 lat przez respondentów w wieku 45–60 lat w krajach Unii Europejskiej, przy czym silniejszy wpływ dotyczył opinii pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej.

Taka ocena pokrywa się z wynikami badania SHARE, które w 2008 r. po raz pierwszy objęło Polskę. Pytania o jakość wykonywanej pracy zadawane były tylko osobom pracującym powyżej 50 roku życia. Udział osób zadowolonych z wykonywanej pracy był nieznacznie wyższy w krajach Europy Północnej i Czechach (około 92 proc.) niż w Europie Południowej i w Polsce (około 88 proc.) (Myck, Bohacek, 2008). Jednak gdy uwzględnia się takie elementy środowiska pracy jak dysponowanie pewną swobodą, jeśli chodzi o sposób wykonywania pracy oraz stabilność zatrudnienia, to w Polsce stosunkowo najrzadziej pracownicy wskazują te cechy pracy (57 proc. ankietowanych wskazało na swobodę wykonywania pracy, a 60 proc. uznało stabilność zatrudnienia za wysoką w porównaniu do 77 proc. i 85 proc. w krajach Europy Północnej). Najmniej respondentów w Polsce oceniło swoją pracę jako wymagającą fizycznie, w porównaniu z Europą Północną, Południową i Czechami. Ponadto, należy podkreślić, że na dziewięć kategorii dotyczących cech miejsca pracy Polska w sześciu z nich zajęła ostatnie miejsce. Respondenci w Polsce najgorzej ocenili możliwości rozwoju umiejętności i możliwości awansu zawodowego w ostatniej fazie biografii zawodowej.

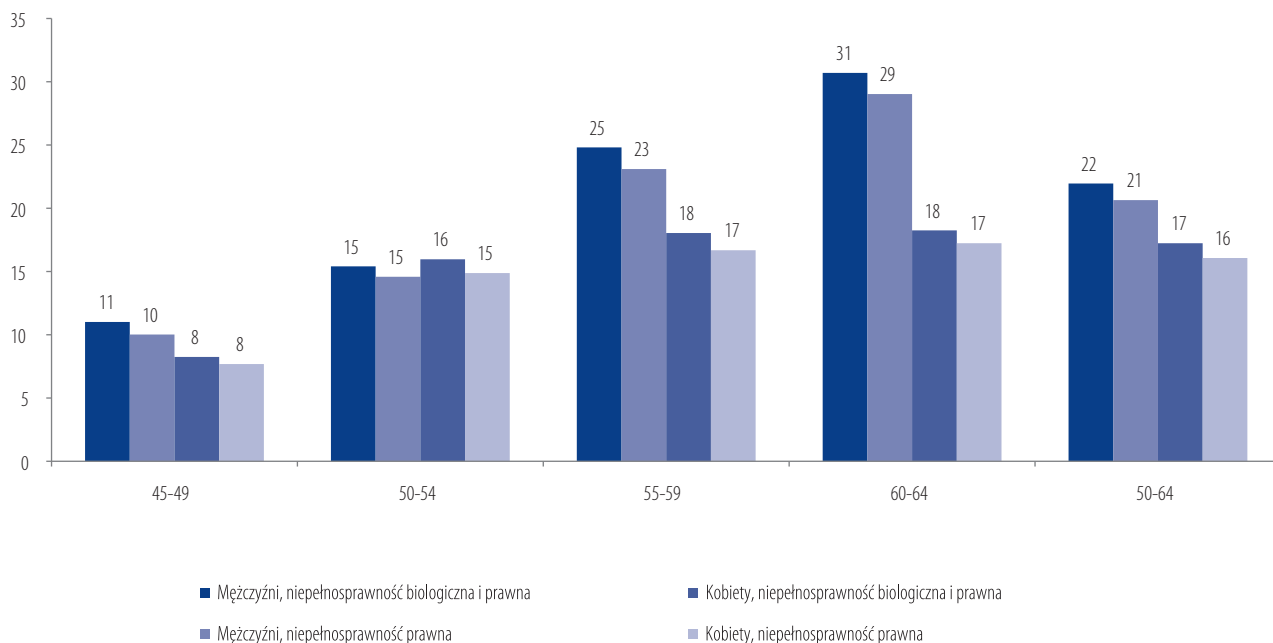
Obiektywne oceny stanu zdrowia populacji w wieku niemobilnym, dokonane na podstawie danych Diagnozy Społecznej 2009 (Strzelecki, Kotowska, Abramowska, 2009), wskazują z jednej strony na relatywnie niewysoki zasięg niepełnosprawności wśród osób wieku 45–64 lata, a zwłaszcza w wieku 45–54 lata (Wykres II.22), co oznacza, że stan zdrowia nie stanowi bariery aktywności zawodowej w tym wieku. Z drugiej zaś strony, zwiększenie się zasięgu niepełnosprawności w następnych dwóch grupach wieku, głównie wśród mężczyzn, wynika przede wszystkim ze wzrostu odsetka osób o lekkim stopniu (mężczyźni) lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (kobiety) wśród osób w wieku 55–59 lat oraz odsetka osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w grupie wieku 60–64 lata (Wykres II.23). Jednak różnice między wskaźnikami zatrudnienia i bezrobocia dla osób bez niesprawności oraz osób niepełnosprawnych świadczą o ograniczającym wpływie niesprawności na szanse pozostawiania w zatrudnieniu. Potwierdza to dodatkowo wagę przytoczonych wyżej wyników dotyczących wpływu zmiennych środowiska pracy na pozostawianie w zatrudnieniu, zgodnych zresztą z rozważaniami o wpływie polityk na aktywność osób starszych. Można wobec tego stwierdzić, iż lepsze dostosowanie środowiska pracy w Polsce do możliwości świadczenia pracy przez osoby w wieku 55–64 lata, determinowanej także ich stanem zdrowia, jest ważnym czynnikiem dla kontynuacji ich pracy zawodowej.

⁷ Badanie SHARE jest badaniem międzynarodowym, które dostarcza dane o statusie społeczno – ekonomicznym oraz o sieciach rodzinnych dla ponad 30 tys. respondentów powyżej 50 roku życia. W 2004 r. (pierwsza runda) w badaniu uczestniczyło 11 krajów: Dania, Szwecja, Austria, Francja, Niemcy Szwajcaria, Belgia i Holandia, Hiszpania, Włochy i Grecja. W latach 2005–2006 badanie zostało przeprowadzone w Izraelu. W drugiej rundzie badania w 2006–2007 do krajów objętych projektem SHARE dołączyła Irlandia, Polska i Czechy (por Myck, Bohacek, 2008).

⁸ Europejskie Badanie Warunków Pracy (European Working Conditions Survey) zostało zrealizowane przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Użyte w badaniu dane pochodzą z rundy z roku 2005. Łączna liczba przebadanych w badaniu respondentów sięgnęła 30 000 osób w wieku powyżej 15 lat w 31 krajach: UE27, Norwegia, Chorwacja, Szwajcaria i Turcja. Wyniki badania są omówione w raporcie Vollosio i inni, 2008.

⁹ Wyniki innego badania ankietowego „Sprawowanie opieki i inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym” wskazują na dostosowywanie czasu opieki przez kobiety, które są głównymi dostarczycielami opieki, do ich pracy zawodowej. Ponadto, kobiety deklarowały, iż nie odczuwają opieki jako uciążliwości i nie chciałyby generalnie zastępstwa w jej sprawowaniu (Kotowska, Wóycicka (red.), 2008).

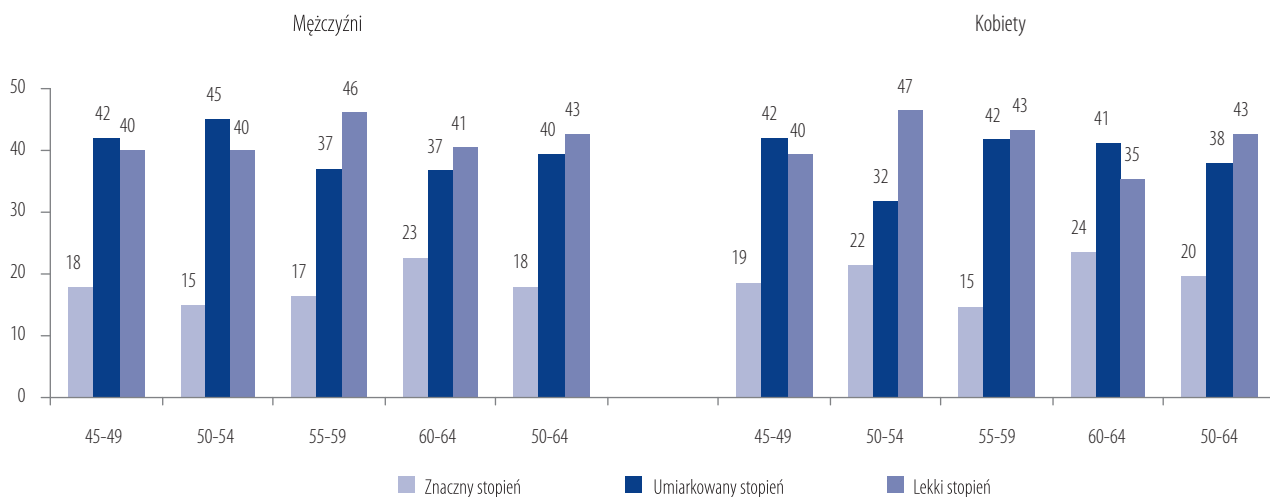
Wykres II.22. Udział osób niepełnosprawnych prawnie i biologicznie wśród osób w wieku niemobilnym według płci i wieku, 2009 r. (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych *Diagnozy Społecznej 2009*.

Uwaga: Do niepełnosprawnych prawnie zaliczono osoby posiadające aktualne orzeczenie prawne, zaś niepełnosprawni biologicznie to osoby, które oświadczyły, z powodu kalectwa lub choroby mają całkowicie lub częściowo ograniczoną zdolność wykonywania takich czynności jak nauka, praca prowadzenie gospodarstwa domowego, ale nie posiadają orzeczenia komisji lekarskiej, a także pozostałe osoby niepełnosprawne (Strzelecki, Kotowska, Abramowska (2009)

Wykres II.23. Osoby niepełnosprawne prawnie według płci, wieku i stopnia niepełnosprawności, 2009 r. (w proc.).



Źródło: Strzelecki, Kotowska, Abramowska, 2009.

Uwagi: Znaczny stopień oznacza orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub o pierwszej grupie inwalidzkiej; umiarkowany stopień – orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub o zasadniczej niezdolności do pracy lub o drugiej grupie inwalidzkiej, zaś lekki stopień – orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub o częściowej niezdolności do pracy lub o celowości przekwalifikowania zawodowego bądź o trzeciej grupie inwalidzkiej.

5. Dyskryminacja dotycząca zatrudnienia – wyniki badania eksperymentalnego

5.1. Wprowadzenie

Dyskryminacja na rynku pracy przejawia się nie tylko w zróżnicowaniu wynagrodzeń osób o zbliżonej produktywności, bądź poprzez zjawisko segregacji zawodowej, ale również w tzw. dyskryminacji dotyczącej zatrudnienia. Polega ona na tym, że niektóre osoby mają mniejsze szanse na zatrudnienie tylko dlatego, że należą do grupy wyróżnionej ze względu na określoną cechę (np. płeć, wiek, grupa etniczna, wyznanie). Tego rodzaju statystyczna dyskryminacja została po raz pierwszy opisana przez Phelps (1972) i Arrowa (1973). Jako jej źródło wskazali asymetrię informacji, polegającą na tym, że pracodawcy nie są w stanie w pełni oszacować produktywności zgłaszających się kandydatów do pracy. Podejmując decyzję o zatrudnieniu, kierują się więc oni stereotypem dotyczącym grupy społecznej, do której należy kandydat. Na przykład, pracodawcy mogą być mniej skłonni do zaoferowania pracy kobietom niż mężczyznom sądząc, że będą one mniej produktywne, gdyż są częściej obciążone obowiązkami domowymi i rodzinnymi. Podobna dyskryminacja może dotyczyć osób starszych, o których się sądzi, że częściej niż inne grupy społeczne posiadają nieaktualną wiedzę, mniej elastyczne podejście do zadań oraz gorszy stan zdrowia.

Metodą badawczą pozwalającą bezpośrednio ocenić skalę dyskryminacji dotyczącej zatrudnienia jest eksperyment korespondencyjny CT (*correspondence testing*). Po raz pierwszy został on wykorzystany w badaniu dyskryminacji ze względu na przynależność etniczną w Wielkiej Brytanii (Prescott-Clarke, Jowell, 1970). Eksperyment polega na sporządzeniu kilku fikcyjnych życiorysów i listów motywacyjnych różniących się jedynie jedną lub dwiema cechami, mogącymi być źródłem dyskryminacji. Tak utworzone aplikacje wysyła się w odpowiedzi na rzeczywiste oferty pracy, po czym rejestruje się zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Na tej podstawie szacuje się skalę dyskryminacji zatrudnieniowej ze względu na badaną cechę. Zaletą takiej metody jest możliwość kontrolowania wszystkich parametrów, jakie bierze pod uwagę pracodawca podejmując decyzję o zaproszeniu danego kandydata na rozmowę kwalifikacyjną. Można dzięki temu uniknąć problemu selekcji próby, pojawiającego się w innych metodach badania zjawiska dyskryminacji. Warto podkreślić, że metoda eksperymentu CT jest wykorzystywana nie tylko do badania dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, czy pochodzenie etniczne, ale również wagę ciała (Rooth, 2007), preferencje seksualne (Antecol, Jong, Steinberger, 2007), stan cywilny (Albert, Escot, Fernandes-Cornejo, 2008), osobowość (Weichselbaumer, 2000) a nawet urodę (Heilman, Saruwatari, 1979).

Dotychczas przeprowadzone badania dyskryminacji ze względu na wiek i płeć prowadzą do niejednoznacznych wniosków (por. Dotychczas przeprowadzone badania dyskryminacji ze względu na wiek i płeć prowadzą do niejednoznacznych wniosków (por. Tabela II.13). Wyniki eksperymentów CT potwierdzają na ogół istnienie dyskryminacji kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (inżynier, ogrodnik, pracownik budowy) oraz dyskryminacji mężczyzn w zawodach zdominowanych przez kobiety (sekretarka, recepcjonistka). W przypadku niektórych zawodów, w których nie występuje dominacja jednej płci (np. księgowy, informatyk), dyskryminacja okazywała się albo nieznaczna, albo w różnych krajach podlegali jej przedstawiciele różnych płci. Najwyższe natężenie dyskryminacji zarówno na korzyść mężczyzn (w zawodach zdominowanych przez kobiety), jak i kobiet (w zawodach zdominowanych przez mężczyzn) zanotowano w Wielkiej Brytanii, bowiem różnica między odsetkiem zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną dla kobiet i dla mężczyzn sięgała nawet 43 pkt. proc.). Wyniki eksperymentów CT potwierdzają na ogół istnienie dyskryminacji kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (inżynier, ogrodnik, pracownik budowy) oraz dyskryminacji mężczyzn w zawodach zdominowanych przez kobiety (sekretarka, recepcjonistka). W przypadku niektórych zawodów, w których nie występuje dominacja jednej płci (np. księgowy, informatyk), dyskryminacja okazywała się albo nieznaczna, albo w różnych krajach podlegali jej przedstawiciele różnych płci. Najwyższe natężenie dyskryminacji zarówno na korzyść mężczyzn (w zawodach zdominowanych przez kobiety), jak i kobiet (w zawodach zdominowanych przez mężczyzn) zanotowano w Wielkiej Brytanii, bowiem różnica między odsetkiem zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną dla kobiet i dla mężczyzn sięgała nawet 43 pkt. proc.

W większości przeprowadzonych badań wartość ta nie przekraczała kilku punktów. Występowanie dyskryminacji ze względu na wiek potwierdzono w prawie każdym z badanych zawodów, przy czym z reguły okazywała się ona silniejsza dla mężczyzn (szczególnie w zawodzie kelnera) niż kobiet. Należy jednak wspomnieć, że w niektórych eksperymentach za osoby starsze uznano osoby 40-letnie (np. Rich, Riach 2007). Należy zaznaczyć, że metoda eksperymentu CT pozwala na ocenę dyskryminacji dotyczącej zatrudnienia na podstawie pierwszej fazy procesu rekrutacji – zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Nie można jednak na jej podstawie wnioskować o wyniku rekrutacji, czyli podjęciu decyzji zatrudnienia lub nie danej osoby.

Tabela II.13. Wyniki badań nad dyskryminacją ze względu na zatrudnienie za pomocą eksperymentu CT.

Autor	Miejsce, rok	Badane stanowiska	Wyniki
Riach, Rich	Australia (1987)	informatyk, ogrodnik, księgowy, pracownik działu kadr, menadżer	Badanie, przeprowadzone na próbie 991 aplikacji, potwierdziło istnienie dyskryminacji kobiet w zawodzie ogrodnika, księgowego oraz informatyka, przy czym największa dysproporcja w liczbie zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną dotyczyła tego ostatniego zawodu i wynosiła 12 proc. Zanotowano również dyskryminację mężczyzn w zawodach: pracownik działu kadr oraz menadżer. Była ona mniejsza niż w przypadku kobiet i nie przekraczała 5 proc.
Neumark, Bank, Van Nort	USA (1995)	kelner/kelnerka	W ramach eksperymentu wysłano 130 aplikacji do trzech typów restauracji (droga, o średnich cenach, tania). Kobiety były znacznie częściej (o 28 proc.) niż mężczyźni zapraszane na rozmowę do restauracji o niskich cenach oraz nieznacznie rzadziej (o 4 proc.) do restauracji drogiej.
Weichsel-baumer	Austria (2000)	informatyk, administrator sieci, księgowy/księgowka, sekretarka/sekretarz	Na podstawie analizy odpowiedzi pracodawców na wysłane 351 aplikacji potwierdzono istnienie znaczącej dyskryminacji na korzyść mężczyzn w przypadku administratora sieci (dyskryminacja netto kobiet 10-15 proc.) oraz na korzyść kobiet w przypadku sekretarek (dyskryminacja netto mężczyzn 24-26 proc.). W pozostałych 2 zawodach dyskryminacja okazała się nieznaczna.
Lahey	USA (2005)	różne	W ramach badania przeanalizowano dyskryminację zarówno ze względu na wiek, jak i ze względu na płeć. Wysłano łącznie 7992 aplikacji. Wyniki potwierdziły istnienie niewielkiej dyskryminacji netto (od 1,6 do 2 proc.) kobiet starszych względem młodszych, oraz kobiet względem mężczyzn (prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną w przypadku kobiet było od 4,2 do 7,7 proc. mniejsze niż w przypadku mężczyzn).
Riach, Rich	Wielka Brytania (2006)	informatyk, inżynier, księgowy/księgowka, sekretarka/sekretarz	Na podstawie przeprowadzonego eksperymentu stwierdzono występowanie dyskryminacji kobiet w zawodzie informatyka (największa wartość dyskryminacji netto kobiet o wartości 35 proc.) oraz inżyniera. Dyskryminacja mężczyzn występowała natomiast w zawodzie sekretarza/sekretarki (43 proc.) oraz księgowego.
Riach, Rich	Hiszpania, Francja (2007)	kelner	Badanie, przeprowadzone na próbie 680 aplikacji, w obydwu krajach wykazało istnienie znacznej dyskryminacji netto (64,5 proc. w Hiszpanii i 58 proc. we Francji) starszego mężczyzny (47 lat) względem młodszego mężczyzny (27 lat) w zawodzie kelnera.
Riach, Rich	Wielka Brytania (2007)	kelner, menadżer handlu detalicznego	Eksperyment, w ramach którego wysłano łącznie 1190 aplikacji, wykazał istnienie dyskryminacji młodszej kobiety na stanowisku menadżera handlu detalicznego oraz dyskryminację starszego mężczyzny w zawodzie kelnera.
Carlsson, Rooth	Szwecja (2008)	informatyk, kierowca, pracownik budowy, nauczyciel (różnych szkół), sprzedawca, pielęgniarka, kelner, przedstawiciel handl., sprzątacza, księgowka	Wysłano 3228 aplikacji. Na podstawie zarejestrowanych zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną oszacowano, że bycie kobietą zmniejsza prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną średnio o 3 proc. w zawodzie kierowcy, pracownika budowy oraz pielęgniarza. Mężczyźni byli zaś dyskryminowani na stanowisku informatyka oraz przedstawiciela handlowego. W zawodach: nauczyciel oraz sprzedawcy nie zaobserwowano dyskryminacji.
Albert, Escot, Fernandez-Cornejo	Hiszpania (2008)	przedstawiciel handl., specjalista ds. marketingu, księgowy, sekretarka, recepcjonistka	Wyniki badania na próbie 10620 aplikacji wskazały na występowanie dyskryminacji mężczyzn w zawodach takich jak: sekretarka, recepcjonistka oraz kobiet w zawodzie księgowego. Co więcej osoby starsze spotkały się z dyskryminacją w każdym z badanych zawodów. Model probitowy wykazał zależność: bycie kobietą zmniejsza prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną od 0,28% do 20,76 proc. zależnie od zawodu.

Źródło: opracowanie własne.

5.2. Opis eksperymentu

Aby oszacować skalę dyskryminacji zatrudnieniowej na polskim rynku pracy, przeprowadzono badanie metodą eksperymentu CT.¹⁰ Objął on próbę 1000 ofert pracy w dziesięciu zawodach (po 100 ofert w każdym z nich): kasjer, przedstawiciel handlowy, doradca finansowy, kierowca samochodu ciężarowego, księgowka, lektor języka angielskiego, informatyk – programista, analityk danych ilościowych, specjalista ds. marketingu oraz inżynier budownictwa. Na każdą z ofert pracy udzielona została odpowiedź za pomocą 4 aplikacji kobiet i mężczyzn w wieku 40 i 54 lat. Szczegółowy opis sposobu utworzenia aplikacji zawiera Ramka II.6.

¹⁰ Eksperyment przeprowadził zespół badawczy w składzie: Karol Pogorzelski (koordynator), Horacy Dębowski, Jan Gąska, Adam Pigoń, Agata Siembida, Kamil Stroński, Aleksandra Szymańska, Aleksander Śniegocki oraz Marcin Zienkiewicz. Szerzej na ten temat, patrz: Pogorzelski, Dębowski, Siembida (2010)

Eksperyment został przeprowadzony zgodnie z wystandaryzowaną procedurą, minimalizującą ryzyko popełnienia błędu w trakcie jego realizacji. Obejmowała ona następujące kroki:

1. **Znalezienie oferty pracy.** Miejscem poszukiwań były internetowe serwisy pośrednictwa pracy: pracuj.pl; praca.pl; gazeta.praca.pl; jobpilot.pl; e-gospodarka.pl, itp. Akceptowane były wszystkie oferty pracy (z całej Polski), które odpowiadały kwalifikacjom zapisanym w życiorysach dla poszczególnych zawodów. Odrzucano jednak oferty pracy zamieszczane przez pośredników pracy, którzy korzystają ze zintegrowanych baz danych kandydatów do pracy, co uniemożliwia kontrolowanie przebiegu eksperymentu.
2. **Rejestracja oferty pracy w bazie danych.** Po znalezieniu oferty pracy eksperymentatorzy rejestrowali ją we wspólnej bazie danych. Zapisywana była nazwa firmy, dane pozwalające ją zidentyfikować (adres/branża) oraz stanowisko, którego dotyczyła oferta.
3. Aby uniknąć sytuacji, w której do tej samej firmy zostanie wysłany więcej niż jeden pakiet aplikacji, eksperymentatorzy **sprawdzali w bazie danych, czy znaleziona oferta pracy nie pochodzi od pracodawcy, na którego inną ofertę pracy odpowiedziano już wcześniej.**
4. Po zarejestrowaniu oferty pracy, zadaniem eksperymentatora było **przygotowanie aplikacji do wysłania.** W tym celu kopiowano zawartość pierwszego niewykorzystanego jeszcze pakietu z aplikacjami i umieszczano go w wydzielonym folderze o nazwie identycznej z nazwą firmy, na której ofertę pracy odpowiada. Następnie dopasowywano aplikacje (w jednolity sposób) do wymagań zamieszczonych w ofercie pracy (w razie potrzeby) i odpowiednio adresowano list motywacyjny.
5. **Wysłanie aplikacji.** Po przygotowaniu aplikacji, eksperymentator wysyłał je do potencjalnego pracodawcy, za pośrednictwem uprzednio utworzonych adresów e-mailowych. Aplikacje nie były wysyłane jednocześnie, ale sekwencyjnie przez okres dwóch dni, tak aby nie wzbudzać podejrzeń pracodawcy, że uczestniczy w eksperymencie. Aby uniknąć uzyskania przez jedną z aplikujących osób przewagi płynącej stąd, że jej aplikacja zostaje dostarczona jako pierwsza, kolejność wysyłania życiorysów i listów motywacyjnych była systematycznie zmieniana.

Niezależnie od wysyłania ofert, czterech eksperymentatorów stale pozostawało pod telefonem, aby rejestrować zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną ze strony pracodawców. Stale monitorowane były również konta e-mail przyporządkowane poszczególnym osobom. Odpowiedzi pracodawców rejestrowane były we bazie danych utworzonej na potrzeby eksperymentu.

Wyniki eksperymentu opisuje zatem zbiór wyżej zdefiniowanych zmiennych. Posłużył on do oszacowania modeli, umożliwiających weryfikację hipotezy o wpływie płci i wieku na prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną.

Ramka II.6. Jak powstały aplikacje o pracę na potrzeby eksperymentu CT.

Na początku utworzono cztery fikcyjne tożsamości osób ubiegających się o pracę w różnych zawodach. Aplikującymi zostali:

- Hubert Dąbkowski – żonaty mężczyzna, urodzony 13 grudnia 1969 r. w Warszawie;
- Kamil Pogorzalski – żonaty mężczyzna, urodzony 18 kwietnia 1955 r. w Warszawie;
- Anna Bolecka – zamężna kobieta, urodzona 28 lipca 1969 w Białymstoku;
- Aneta Baranecka – zamężna kobieta, urodzona 24 czerwca 1955 r. w Warszawie;

Następnie, każdej z wymienionych osób przyporządkowany został numer telefonu komórkowego jednej z osób przeprowadzających eksperyment. Założone zostały również adresy poczty elektronicznej (hubert.dabkowski@gmail.com; kamil.pogorzalski@tlen.pl; anna.bolecka@interia.pl; aneta.baranecka@wp.pl).

W kolejnym kroku utworzono po cztery szablony życiorysów i listów motywacyjnych w każdym z 10 badanych zawodów. Szablony w ramach jednego zawodu zawierały zbliżone informacje dotyczące wykształcenia i doświadczenia zawodowego, ale różniły się układem graficznym. Miało to na celu zminimalizowanie ryzyka pojawienia się u pracodawców podejrzeń, że biorą udział w eksperymencie. Gotowe aplikacje powstały poprzez losowe przyporządkowanie fikcyjnych tożsamości do szablonów życiorysów i listów motywacyjnych. Ponieważ utworzono 4 tożsamości i 4 szablony, więc powstało łącznie 16 różnych aplikacji w każdym z 10 zawodów (razem 160 aplikacji). Następnie aplikacje te posegregowane zostały czwórkami zawierającymi po jednej aplikacji każdej z czterech osób w danym zawodzie, przy czym każda aplikacja w czwórce pochodziła z innego szablonu. W każdym zawodzie takich czwórek jest $4! = 24$. Ponieważ opracowano życiorysy dla dziesięciu zawodów, więc razem powstało 240 pakietów z aplikacjami, które bezpośrednio wykorzystywane są do odpowiedzi na oferty pracy. W ten sposób zapewniona została losowość przyporządkowania tożsamości do szablonów aplikacji o pracę.

Każda wysłana aplikacja opisywana była przy pomocy czterech zmiennych zero-jedynkowych:

- **zmienną wiek** przyjmująca wartość „1” dla osoby młodszej (40 lat) oraz „0” dla osoby starszej (54 lata);
- **zmienną płeć**, przyjmująca wartość „1”, w przypadku, gdy aplikującą była kobieta i „0”, w przypadku, gdy aplikującym był mężczyzna;
- **zmienną stanowisko**, przyjmująca wartość „1”, jeśli oferta pracy, na którą wysyłano aplikację, dotyczyła stanowiska niewymagającego wyższego wykształcenia (doradca finansowy, przedstawiciel handlowy, kasjer/kasjerka, kierowca samochodu ciężarowego) oraz „0” w przeciwnym przypadku;
- **zmienną zaproszenie**, przyjmująca wartość „1”, jeśli aplikacja spotkała się z pozytywną odpowiedzią pracodawcy i wartość „0” w przeciwnym przypadku;

5.3. Wyniki eksperymentu CT

W odpowiedzi na wysłane aplikacje o pracę otrzymano łącznie 406 zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną, co stanowiło 10,1 proc. wysłanych aplikacji, przy czym proporcjonalnie więcej odpowiedzi dotyczyło zawodów niewymagających wyższego wykształcenia (15,9 proc. spośród wysłanych aplikacji) niż zawodów wymagających takich kwalifikacji (6,3 proc.). Różnica w odsetku otrzymywanych zaproszeń przez kobiety i mężczyzn była nieznaczna w obydwu kategoriach zawodów. Znacznie większe różnice odpowiedzi dotyczyła osób starszych i młodszych. Szczegółowe wyniki dotyczące odpowiedzi na wysłane aplikacje o pracę zawiera W odpowiedzi na wysłane aplikacje o pracę otrzymano łącznie 406 zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną, co stanowiło 10,1 proc. wysłanych aplikacji, przy czym proporcjonalnie więcej odpowiedzi dotyczyło zawodów niewymagających wyższego wykształcenia (15,9 proc. spośród wysłanych aplikacji) niż zawodów wymagających takich kwalifikacji (6,3 proc.). Różnica w odsetku otrzymywanych zaproszeń przez kobiety i mężczyzn była nieznaczna w obydwu kategoriach zawodów. Znacznie większe różnice odpowiedzi dotyczyła osób starszych i młodszych. Szczegółowe wyniki dotyczące odpowiedzi na wysłane aplikacje o pracę zawiera Tabela II.14.

Tabela II.14. Odsetek zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną według wybranych charakterystyk aplikacji o pracę.

Zawody	Ogółem	Płeć		Wiek	
		Mężczyźni	Kobiety	Młodszy	Starszy
Wszystkie zawody	10,15	10,10	10,20	11,10	9,20
Zawody wymagające wyższego wykształcenia	6,29	6,10	6,40	7,58	5,00
Zawody niewymagające wyższego wykształcenia	15,93	16,00	15,87	16,37	15,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników eksperymentu CT.

Aby zweryfikować hipotezę o istnieniu dyskryminacji względem zatrudnienia na polskim rynku pracy oraz ocenić jej skalę, oszacowano 5 modeli probitowych, w których zmienną objaśnianą było prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną, zaś zmiennymi objaśniającymi były różne cechy osób aplikujących o pracę oraz charakterystyka zawodów, których dotyczyły oferty pracy.

Model wyjściowy (model 1) zawierał wszystkie dostępne charakterystyki aplikacji oraz ofert pracy. Jego ogólna postać wyglądała następująco:

$$P(\text{zaproszenie}=1)=\Phi(a+\beta_1\text{plec}+\beta_2\text{wiek}+\beta_3\text{stanowisko}+\epsilon)^{11}$$

Kolejny model (model 2) pomija płeć, bowiem wstępne wyniki weryfikacji statystycznej modelu 1 sugerują istotność łącznego wpływu płci, wieku i rodzaju stanowiska na prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną i jednocześnie brak wpływu płci na to prawdopodobieństwo. Model 1 oszacowany odrębnie dla stanowisk wymagających oraz niewymagających wyższego wykształcenia (odpowiednio model 3 oraz model 5). Pominiecie płci w modelu dla stanowisk wymagających wyższego wykształcenia prowadzi do specyfikacji modelu 4, w którym jedyną zmienną objaśniającą był wiek kandydata do pracy. Zbiorcze zestawienie wyników oszacowanych modeli zawiera Kolejny model (model 2) pomija płeć, bowiem wstępne wyniki weryfikacji statystycznej modelu 1 sugerują istotność łącznego wpływu płci, wieku i rodzaju stanowiska na prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną i jednocześnie brak wpływu płci na to prawdopodobieństwo. Model 1 oszacowany odrębnie dla stanowisk wymagających oraz niewymagających wyższego wykształcenia (odpowiednio model 3 oraz model 5). Pominiecie płci w modelu dla stanowisk wymagających wyższego wykształcenia prowadzi do specyfikacji modelu 4, w którym jedyną zmienną objaśniającą był wiek kandydata do pracy. Zbiorcze zestawienie wyników oszacowanych modeli zawiera Tabela II.15.

¹¹ „P(zaproszenie=1)” oznacza prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną; „Φ(x)” oznacza wartość dystrybuanty rozkładu normalnego w punkcie x; „i” jest numerem aplikacji przyjmującym wartość od 1 do 4000.

Tabela II.15. Wyniki estymacji modeli prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną w różnych typach zawodów (efekty krańcowe).

Model/Cecha	Płeć	Wiek	Rodzaj stanowiska	test ilorazu wiarygodności (LR)
Dla wszystkich zawodów				
Model 1	0,7 proc. (0,896)	1,96 proc. (0,033)*	9,66 proc. (0,000)**	100,28 (0,0000)**
Model 2		1,96 proc. (0,033)*	9,66 proc. (0,000)**	100,26 (0,0000)**
Dla zawodów wymagających wyższych kwalifikacji				
Model 3	0,2 proc. (0,797)	2,58 proc. (0,009)**		6,9 (0,0317)*
Model 4		2,58 proc. (0,009)**		6,84 (0,0089)**
Dla zawodów niewymagających wyższych kwalifikacji				
Model 5	0,1 proc. (0,948)	0,8 proc. (0,633)		0,23 (0,89)

Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników eksperymentu CT.

Uwagi: ** zmienna jest istotna na poziomie 0,01, * zmienna jest istotna na poziomie 0,05.

Statystyczna analiza wyników przeprowadzonego eksperymentu CT pokazuje, że na polskim rynku pracy nie występuje dyskryminacja dotycząca zatrudnienia ze względu na płeć kandydatów. Pamiętajmy jednak, że jest to ocena dokonana na podstawie pierwszej fazy procesu rekrutacji do pracy, czyli zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Szansa otrzymania zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną jest jednak silnie uzależniona od wieku. Kandydaci w wieku 54 lata mają przeciętnie o 2,58 pkt. proc. mniejsze prawdopodobieństwo otrzymania pozytywnej odpowiedzi od pracodawcy niż kandydaci w wieku lat 40, jeśli rekrutacja dotyczy zawodu, który wymaga wyższych kwalifikacji. Zważywszy na to, że szansa uzyskania takiej odpowiedzi jest niewielka (odsetek odpowiedzi wynosi dla osób młodszych 7,58 proc. zaś dla osób starszych 5 proc.), to poziom dyskryminacji zatrudnienia ze względu na wiek na polskim rynku pracy należy ocenić jako wysoki. Należy zarazem pamiętać, że dyskryminacja zatrudnienia ze względu na wiek nie dotyczy zawodów, w których wyższe wykształcenie nie jest wymagane (kasjer, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, doradca finansowy).

Podsumowanie

Mimo znaczącej poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce w latach 2004–2008 powiększyła się luka zatrudnieniowa między Polską i krajami EU15, przy czym jest ona generowana głównie przez niskie wskaźniki zatrudnienia osób w starszych grupach wieku produkcyjnego, a w drugiej kolejności osób najmłodszych. Wskutek spadku bezrobocia w Polsce zagrożenie pozostawaniem bez pracy osób w *prime-age* i osób starszych stało się porównywalne do występującego w krajach Unii. Natomiast mimo poprawy sytuacji najmłodszych uczestników rynku pracy, nadal wyróżniają się oni niekorzystnie ze względu na wielkość stopy bezrobocia. W dodatku bezrobocie długookresowe dotyczy przede wszystkim osób do 35 roku życia mimo ich relatywnie wyższego wykształcenia. Świadczy to o trudnościach z rozpoczynaniem kariery zawodowej w Polsce, podkreślanych też w raportach OECD (2008) czy Komisji Europejskiej (2007).

Mimo tego, można uznać, iż sytuacja osób młodszych ulega stopniowej poprawie. Głównym czynnikiem jest ich znacząco większy, w porównaniu do osób starszych, kapitał ludzki, rozumiany nie tylko jako poziom wykształcenia, ale także w kategoriach umiejętności cywilizacyjnych (posługiwanie się komputerem i korzystanie z Internetu, znajomość języków obcych, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym). Po rozpoczęciu kariery zawodowej, w stosunkowo krótkim okresie, wzrastają korzyści z wykształcenia i doświadczenia zawodowego, wyrażone prawdopodobieństwem zatrudnienia. Efekt 'wykształceniowej premii zatrudnieniowej' jest widoczny już w wieku 30–39 lat, zwłaszcza dla mężczyzn. Generalnie, najmniejsza 'premia' dotyczy osób starszych. Dodatkowo, korzyści z wykształcenia są wyraźniejsze wśród pracujących poza rolnictwem – w sektorze, którego udział wśród pracujących osób w wieku 55–64 lata jest mniejszy.

Na inny przejaw stopniowej poprawy sytuacji osób młodszych na rynku pracy wskazują wyniki analizy kohortowej przeciętnych wynagrodzeń. Co prawda, kohorty, wkraczające na rynek pracy w okresie dekonjunktury, miały początkowe wynagrodzenia niższe od kohort, które wchodziły w latach lepszej sytuacji ekonomicznej, ale te różnice były niwelowane z czasem. Zanikał więc wpływ koniunktury w momencie rozpoczynania kariery zawodowej na poziom wynagrodzeń osób poniżej 50 roku życia.

Równoległe do tego następowały zmiany rozkładu wynagrodzeń, które doprowadziły do pogorszenia się relatywnej sytuacji osób starszych. W 1998 roku, około 15 proc. pracujących w wieku 50 lat i więcej stanowiły osoby należące do jednej piątej osób o najwyższych płacach w gospodarce. W 2008 roku podobna proporcja wynosiła już 12 proc., przy jednoczesnym wzroście udziału osób starszych wśród najgorzej zarabiających – udział pracujących osób starszych, które otrzymywały wynagrodzenia z dwóch najniższych grup decylowych wzrósł z 15 do 19 proc. Ponadto, jednoczesna analiza wpływu wieku, stażu pracy w firmie oraz długości doświadczenia zawodowego wskazuje, że obserwowany jeszcze w 1999 roku pozytywny wpływ wieku na płace osób zaczynających karierę zawodową oraz osób w wieku 50 lat i więcej stopniowo zanikł, ustępując miejsca indywidualnemu stażowi pracy.


W końcu lat 1990-tych osoby w starszych grupach wieku produkcyjnego otrzymywały przeciętnie wyższe płace od osób w wieku 25–49 lat, przy czym międzypokoleniowa luka płac była większa dla kobiet. Luka płacowa zmniejszyła się w czasie, wyraźniej dla mężczyzn. Zmiany te wynikały z poprawy przeciętnych zasobów kapitału ludzkiego osób młodszych, a także prawdopodobnego wzrostu dyskryminacji płacowej starszych mężczyzn. Szczególnie w okresie 2002–2008, a zwłaszcza w latach 2006–2008, wynagrodzenia osób starszych w Polsce uległy bardzo wyraźnemu spadkowi w stosunku do wynagrodzeń osób młodszych.

Za relatywnie trudniejszą sytuacją osób starszych na rynku pracy przemawiają także wyniki eksperymentu CT, które uwidoczniają dość wyraźną dyskryminację zatrudnienia ze względu na wiek w zawodach, w których wymagane jest wyższe wykształcenie. Jest to dyskryminacja ujawniająca się na etapie wstępnym procedury rekrutacyjnej – zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Na tym etapie nie wystąpiła dyskryminacja ze względu na płeć, co może się wiązać z polityką na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, do której przywiązuje się coraz większe znaczenie.

Za szczególnie istotny dla zmniejszania się dystansu pomiędzy średnimi wynagrodzeniami osób starszych i młodszych można uznać wpływ zmiany sektorowej struktury zatrudnienia i struktury zawodów. W okresie 1998–2008 postępowała modernizacja struktur pracujących według sektorów i sekcji zatrudnienia, pozostająca pod dużym wpływem zróżnicowanego według wieku spadku pracujących w rolnictwie (najsilniejszego dla młodszych osób). Wiązała się z tym poprawa struktury zawodowej, rozumiana jako wzrost udziału pracujących z grup zawodowych wyżej usytuowanych w hierarchii zawodowej i spadku udziału najniżej ulokowanych grup. W okresie dekonjunktury zmiana ta była stosunkowo silniejsza dla kobiet niż mężczyzn tak wśród osób najmłodszych jak i najstarszych.

Przyjęcie, iż zarówno wpływ charakterystyk indywidualnych jak i czynników kontekstualnych na prawdopodobieństwo zatrudnienia może być zróżnicowany dla osób młodych, dorosłych oraz starszych, zostało poddane weryfikacji poprzez estymację odpowiednich logitowych modeli hierarchicznych. Wyniki potwierdziły, że wahania popytu na pracę mają szczególny wpływ na szanse zatrudnienia osób najmłodszych, a także najstarszych mężczyzn – poprawa ogólnej sytuacji, jak i na rynkach regionalnych, przynosi korzystne zmiany zatrudnienia tych grup. Wykształcenie wyższe jest generalnie ważniejszą determinantą zatrudnienia dla najmłodszych kobiet niż mężczyzn, 'premia zatrudnieniowa' z tego tytułu wzrasta dla grupy wieku 30–54 lata, silniej dla mężczyzn niż dla kobiet, zmniejszając różnice płci. Jeszcze silniej uwidacznia się pozytywny wpływ wykształcenia na szanse pracy kobiet w sektorze pozarolniczym, szczególnie w młodszych grupach wieku. Ponadto, kobiety najmłodsze i najstarsze zamieszkałe w miastach dużych mają zdecydowanie większe szanse pozostawania w zatrudnieniu poza rolnictwem w porównaniu do mieszkanki innych klas miejscowości.

Dodatkowe analizy empiryczne dotyczące czynników kształtujących w Polsce pozostawanie w zatrudnieniu osób starszych także potwierdziły znane z międzynarodowych badań ustalenia o znaczeniu stanu zdrowia oraz środowiska pracy (warunków i organizacji pracy oraz jej wymiaru) dla szans kontynuowania pracy zawodowej. Ocena stanu zdrowia osób w wieku 45–64 lata na podstawie mierników obiektywnych w zestawieniu ze współczynnikami aktywności według niepełnosprawności uwypukla rangę dostosowywania środowiska pracy do możliwości pracy tych osób jako sposobu przeciwdziałania ich dezaktywacji. Zatrzymanie osób w starszym wieku na rynku pracy wymaga zatem także działań po stronie pracodawców, ani nie tylko po stronie pracowników, co zresztą zgodne jest z wnioskami części I opracowania.

Część  Kobiety i mężczyźni
na rynku pracy

Autorzy:
Anna Matysiak
Tymon Słoczyński
Anna Baranowska



109	Wprowadzenie
110	1. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy
110	1.1. Kontekst międzynarodowy
114	1.2. Sytuacja kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy
118	2. Szanse zatrudnienia kobiet i mężczyzn a obowiązki rodzinne
124	3. Segregacja zawodowa
128	4. Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn
133	5. Kontekst instytucjonalno-kulturowy a sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy
133	5.1. Zmniejszanie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – jakie rozwiązania instytucjonalne?
139	5.2. Niekompatybilność ról rodzica i pracownika w Polsce – wyzwania dla polityki
143	Podsumowanie



SPIS TABEL

- 117 **Tabela III.1.** Aktywność zawodowa i zatrudnienie osób w wieku 25–44 lat według płci i wykształcenia w Polsce, w 2008 r.
- 121 **Tabela III.2.** Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych prawdopodobieństw zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce, w 2008 r.
- 125 **Tabela III.3.** Częstkowe indeksy segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn dla poszczególnych grup zawodowych w Polsce, w 2008 r.
- 126 **Tabela III.4.** Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata w Polsce, w 2008 r.
- 129 **Tabela III.5.** Przyczyny zmian międzypłciowej luki w płacy godzinowej w Polsce, w latach 1999–2008.
- 130 **Tabela III.6.** Przyczyny zróżnicowania międzypłciowej luki w płacy godzinowej wśród osób w wieku 25–34 lata i 35–44 lata, w Polsce, w 2008 r.
- 131 **Tabela III.7.** Determinanty zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata, w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.
- 137 **Tabela III.8.** Właściwy *policy-mix*.

SPIS RAMEK

- 116 **Ramka III.1.** Podział obowiązków zawodowych i opiekuńczych w cyklu życia kobiet i mężczyzn w Polsce.
- 118 **Ramka III.2.** Absolwenci studiów wyższych w Polsce na tle krajów UE27.
- 120 **Ramka III.3.** Przykład zróżnicowania szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn.
- 122 **Ramka III.4.** Wpływ kierunku wykształcenia na szanse zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce, w 2008 r.
- 130 **Ramka III.5.** Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn w różnych grupach wieku.
- 132 **Ramka III.6.** Wpływ segregacji zawodowej na zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn.
- 134 **Ramka III.7.** Studium przypadku Francji – powszechność i różnorodność usług opiekuńczych.
- 134 **Ramka III.8.** Studium przypadku Danii – świetlice szkolne.
- 138 **Ramka III.9.** Niekompatybilność ról pomiędzy pracą zawodową i opieką.

SPIS WYKRESÓW

- 110 **Wykres III.1.** Aktywność zawodowa i zatrudnienie mężczyzn i kobiet według wieku w UE27, w 2008 r.
- 111 **Wykres III.2.** Aktywność zawodowa (panel lewy) i zatrudnienie (panel prawy) mężczyzn i kobiet w wieku 25–44 lata w UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.
- 111 **Wykres III.3.** Bezrobocie mężczyzn i kobiet w wieku 25–44 lata w UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.
- 112 **Wykres III.4.** Struktura zatrudnienia wg sekcji gospodarki narodowej (osoby w wieku 25–49 lat) w UE27, w 2008 r.
- 112 **Wykres III.5.** Międzypłciowa luka płacowa dla osób w wieku 15–64 lata, w UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.
- 112 **Wykres III.6.** Luka w zatrudnieniu rodziców z dziećmi w wieku 0–5 lat i osób nie posiadających dzieci, w wybranych krajach UE27, w 2004 r.
- 113 **Wykres III.7.** Korelacja przekrojowa pomiędzy współczynnikiem zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata i współczynnikiem dzietności ogólnej w UE15, Islandii i Norwegii, w 2007 r.
- 113 **Wykres III.8.** Korelacja przekrojowa pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej / zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata a współczynnikiem dzietności ogólnej, w UE15.

- 114 **Wykres III.9.** Aktywność zawodowa i zatrudnienie mężczyzn i kobiet w wieku 25–34 i 35–44 lata w Polsce, w 2008 r.
- 114 **Wykres III.10.** Absolutna zmiana współczynnika aktywności zawodowej w stosunku do 1988 r. według płci w Polsce, w latach 1992–2008.
- 115 **Wykres III.11.** Zatrudnienie matek i ojców w wieku 25–44 lata w Polsce, w 2008 r. (w proc.).
- 116 **Wykres III.12.** Podział obowiązków zawodowych i opiekuńczych w Polsce, kohorty urodzeniowe 1969–1984.
- 117 **Wykres III.13.** Odsetek mężczyzn i kobiet z wykształceniem wyższym wśród osób w wieku 25–34 lata w Polsce, w latach 1992–2008.
- 118 **Wykres III.14.** Absolwenci studiów wyższych w UE27, w 2007 r.
- 118 **Wykres III.15.** Udział kobiet wśród absolwentów studiów wyższych według kierunku kształcenia w Polsce, w 2007 r. i w UE27, w 2004 r.
- 119 **Wykres III.16.** Szanse na podjęcie zatrudnienia oraz ryzyko wyjścia z zatrudnienia według wieku najmłodszego dziecka i liczby dzieci w Polsce, kobiety urodzone w latach 1971–1981.
- 120 **Wykres III.17.** Zmiany w czasie przewidywanych prawdopodobieństw zatrudnienia kobiet i mężczyzn o podobnych charakterystykach.
- 122 **Wykres III.18.** Wpływ zróżnicowania prawdopodobieństw podejmowania określonych kierunków wykształcenia przez kobiety i mężczyzn na lukę zatrudnieniową w Polsce, w 2008 r.
- 123 **Wykres III.19.** Zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną według płci i grupy zawodów. Wyniki eksperymentu CT, w Polsce, w latach 2009–2010.
- 123 **Wykres III.20.** Warunki szczęśliwego życia, kobiety i mężczyźni w wieku 20–35 lat w Polsce, w 2007 r.
- 123 **Wykres III.21.** Najważniejsze aspekty pracy zawodowej, kobiety i mężczyźni w wieku 20–35 lat w Polsce, w 2007 r.
- 124 **Wykres III.22.** Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 20–54 lata w wybranych krajach, w latach 2001 i 2006.
- 127 **Wykres III.23.** Przejście do pierwszego i drugiego dziecka a także podjęcie pracy po urodzeniu pierwszego dziecka w zależności od statusu na rynku pracy oraz grupy zawodowej w momencie poczęcia w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.
- 128 **Wykres III.24.** Międzyplciowa luka płacowa dla osób w wieku 25–44 lata w Polsce, w latach 1996–2008.
- 130 **Wykres III.25.** Międzyplciowa luka w płacy godzinowej w grupach wieku 25–34 oraz 35–44 lata w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.
- 131 **Wykres III.26.** Międzyplciowa luka w płacy godzinowej według wykształcenia w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.
- 138 **Wykres III.27.** Konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet a posiadaniem dzieci.
- 140 **Wykres III.28.** Korzystanie z usług opieki zewnętrznej przez pracujące matki dzieci w wieku do 14 lat w UE27, w 2005 r.
- 141 **Wykres III.29.** Korzystanie z opieki krewniaczej i opieki instytucjonalnej nad dzieckiem do lat 3 wobec sprawowania opieki samodzielnie w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.
- 141 **Wykres III.30.** Korzystanie z opieki krewniaczej i opieki instytucjonalnej nad dzieckiem w wieku 4–6 lat wobec sprawowania opieki samodzielnie w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.
- 142 **Wykres III.31.** Elastyczność czasu pracy w UE, w 2005 r.
- 142 **Wykres III.32.** Brak akceptacji dla pracy zawodowej matek z dziećmi w wieku przedszkolnym w wybranych krajach, w 2002 r.

SPIS MAP

- 140 **Mapa III.1.** Liczba dzieci w żłobkach na 1000 dzieci w wieku 0–3 lat w Polsce, w 2007 r.
- 140 **Mapa III.2.** Liczba dzieci w przedszkolach na 1000 dzieci w wieku 3–6 lat w Polsce, w 2007 r.

Wprowadzenie

Jak pokazano w części I niniejszego opracowania, wzrost aktywności zawodowej kobiet jest potencjalnie najbardziej obiecującym źródłem przeciwdziałania negatywnym skutkom starzenia się ludności, procesu którego doświadczają obecnie wszystkie kraje OECD i UE-27, a który nieuchronnie prowadzi do kurczenia się zasobów pracy, zagrażając dynamice wzrostu gospodarczego i ogólnemu poziomowi dobrobytu państw rozwiniętych. Kobiety są powszechnie, niezależnie od regionu świata, mniej aktywne zawodowo niż mężczyźni. W krajach UE-27 luka w aktywności zawodowej obu płci w grupie wieku 15–64 lata w 2008 r. wynosiła 14,1 pkt. proc., zaś luka w zatrudnieniu 13,7 pkt. proc. W porównaniu do mężczyzn, kobiety częściej podejmują pracę w sektorze publicznym, w typowo sfeminizowanych zawodach, a ich wynagrodzenia są przeciętnie niższe. Utrzymujące się różnice w pozycji zawodowej obu płci mogą wskazywać na istnienie barier dla partycypacji kobiet w rynku pracy. Bariery te mogą wiązać się z obowiązkami rodzinnymi. Relatywnie gorsza pozycja zawodowa kobiet niż mężczyzn może także wynikać ze zróżnicowania kwalifikacji zawodowych obu płci bądź też z dyskryminacji. Rozpoznanie czynników hamujących wzrost aktywności oraz obniżających relatywne szanse zatrudnienia kobiet ma kluczowe znaczenie dla kształtowania polityki rynku pracy oraz polityki rodzinnej, gdyż aktywność zawodowa nie powinna ograniczać realizacji planów prokreacyjnych.

Celem niniejszej części jest ocena zróżnicowania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce oraz pogłębienie wiedzy na temat przyczyn tego stanu rzeczy. Skupiono się na trzech głównych wymiarach obserwowanego zróżnicowania, tj. na szansach pozyskania i utrzymania zatrudnienia, segregacji zawodowej oraz luce płacowej. Ponieważ przedmiotem części II niniejszego opracowania jest zróżnicowanie sytuacji zawodowej ze względu na wiek, w niniejszej części ograniczono się tylko do populacji kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata, tj. osób w wieku tworzenia rodziny (25–34 lata) oraz jej rozwoju (35–44 lata). Jest to wiek najbardziej kluczowy dla powstawania różnic w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn, rzutujący jednocześnie na przyszłe szanse na rynku pracy.

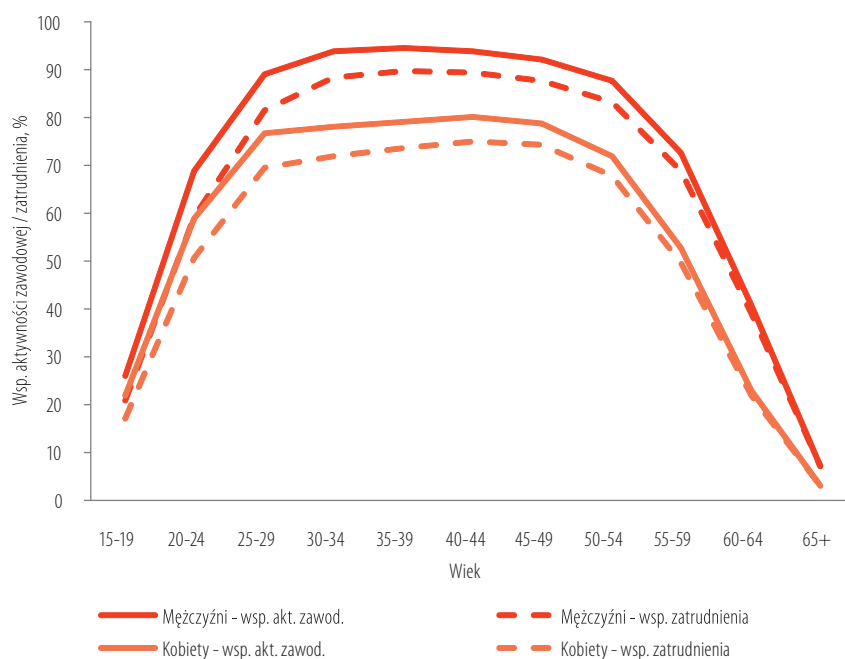
Struktura niniejszej części jest następująca. W rozdziale 1 scharakteryzowano pozycję zawodową kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy na poziomie całego kraju. Dyskusja wzbogacona jest o porównania międzynarodowe, głównie z krajami UE-27. W rozdziałach 2–4 przedstawiono wyniki pogłębionych analiz prowadzonych na danych indywidualnych, których celem jest rozpoznanie determinant zaobserwowanego zróżnicowania pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce. Rozdział 5 został poświęcony dyskusji na temat skuteczności polityk ukierunkowanych na wyrównywanie szans obu płci na rynku pracy. Na tym tle zaprezentowano także krótko kontekst instytucjonalno-kulturowy Polski, w którym podejmowane są decyzje zawodowe oraz decyzje o posiadaniu dzieci i który determinuje natężenie konfliktu pomiędzy rolą rodzica i pracownika.

1. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy

1.1. Kontekst międzynarodowy

Między 25 a 44 rokiem życia (czyli w tzw. wieku tworzenia i rozwoju rodziny) mężczyźni i kobiety osiągają najczęściej szczyt swojej aktywności zawodowej. W krajach UE-27 w 2008 r. w tej grupie wieku aktywnych było 78% kobiet oraz 92% mężczyzn. Dla porównania, współczynniki aktywności zawodowej dla osób w wieku 15-24 lata w tych krajach wyniosły 41% dla kobiet oraz 48% dla mężczyzn, a w grupie 45-64 lata - odpowiednio - 58% i 75%. Co ciekawe, o ile wśród osób poniżej 25 roku życia międzypłciowe różnice w aktywności zawodowej są stosunkowo małe, o tyle ulegają one gwałtownemu zwiększeniu w fazie tworzenia rodziny i utrzymują się na tym poziomie już do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego. W 2008 r. międzypłciowa luka w aktywności zawodowej dla osób w wieku 25-44 lata wyniosła 14 pkt. proc. Podobną lukę obserwuje się we wskaźniku zatrudnienia.

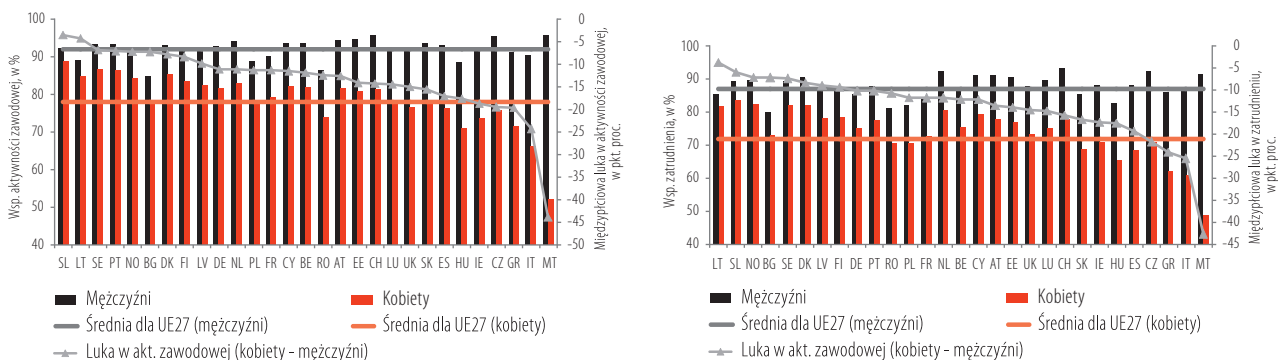
Wykres III.1. Aktywność zawodowa i zatrudnienie mężczyzn i kobiet według wieku w UE27, w 2008 r.



Źródło: obliczenia własne na danych BAEL, Eurostat Statistics Database.

Aktywność zawodowa oraz zatrudnienie kobiet w wieku tworzenia i rozwoju rodziny utrzymują się poniżej poziomu obserwowanego dla mężczyzn we wszystkich krajach UE-27. Widoczne jest jednak zróżnicowanie pod względem międzypłciowej luki w aktywności zawodowej i zatrudnieniu. Co ważne, wynika ono przede wszystkim z różnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy, w mniejszym natomiast z różnic w aktywności zawodowej i zatrudnieniu mężczyzn między krajami. Najniższą, nieprzekraczającą 10 pkt. proc., luką międzypłciową (zarówno w aktywności, jak i w zatrudnieniu) charakteryzują się niektóre państwa post-socjalistyczne (Słowenia, Litwa, Łotwa i Bułgaria) oraz nordyckie (Norwegia, Szwecja, Finlandia i Dania). Są to jednocześnie niemal wyłącznie kraje o wysokiej aktywności zawodowej (powyżej 82 proc.) i wysokim zatrudnieniu kobiet (powyżej 78 proc.). Wyjątek od tej reguły stanowi tylko Bułgaria. Największe różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn obserwuje się natomiast w krajach Europy południowej (Malta, Włochy, Grecja, Hiszpania), w Irlandii oraz w trzech krajach post-socjalistycznych (Czechach, Słowacji oraz na Węgrzech). Luka w aktywności zawodowej przekracza tu 15 pkt. proc., a we Włoszech i na Malcie nawet 20 pkt. proc. Wraz z Polską i Rumunią są to jednocześnie państwa o stosunkowo niskim poziomie zatrudnienia kobiet, nieprzekraczającym 70 proc. Polska jest zatem na tle krajów europejskich ciekawym przypadkiem – charakteryzuje się umiarkowaną międzypłciową luką w aktywności zawodowej i zatrudnieniu (obie na poziomie około 11-12 pkt. proc.) oraz jednocześnie relatywnie niskim wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 25-44 lata, niezależnie od płci.

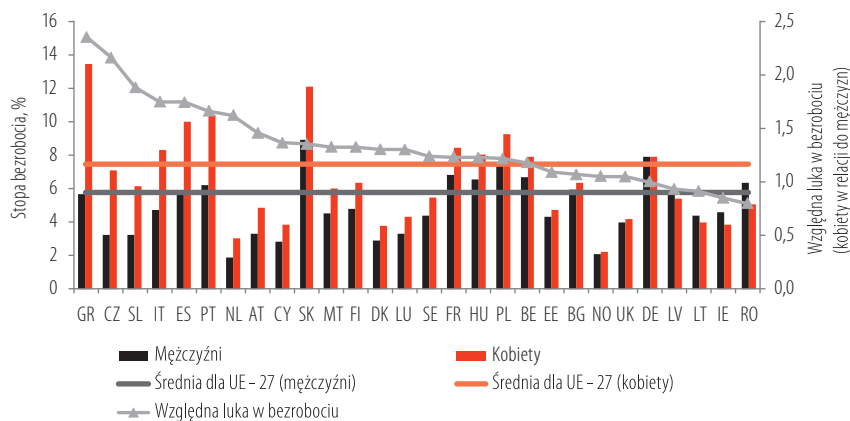
Wykres III.2. Aktywność zawodowa (panel lewy) i zatrudnienie (panel prawy) mężczyzn i kobiet w wieku 25–44 lata w UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.



Źródło: obliczenia własne na danych BAEL, Eurostat Statistics Database.

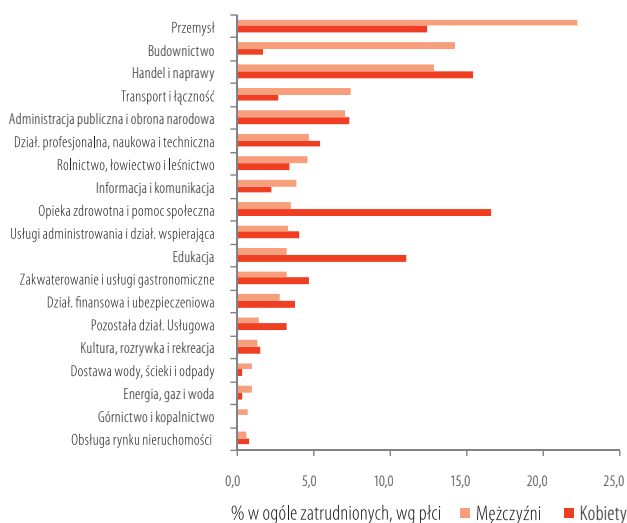
Kobiety charakteryzują się nie tylko niższą aktywnością zawodową i zatrudnieniem, lecz zazwyczaj także wyższym poziomem bezrobocia niż mężczyźni (Wykres III.3). Największe różnice w tym zakresie zaobserwowano w Grecji i Czechach, gdzie stopa bezrobocia kobiet dwukrotnie przekraczała stopę bezrobocia mężczyzn. Względnie wysokie bezrobocie kobiet w relacji do mężczyzn zaobserwowano także na Słowacji, w innych krajach Europy południowej (Włochy, Hiszpania, Portugalia) oraz w Holandii. Tylko na Litwie, Łotwie, w Irlandii i Rumunii stopa bezrobocia kobiet była niższa niż mężczyzn, przy czym różnica ta nie przekraczała 20 proc. W Polsce międzypłciowe zróżnicowanie stopy bezrobocia jest względnie nieduże – w 2008 r. stopa bezrobocia 25-44-letnich kobiet przekroczyła stopę bezrobocia mężczyzn w tym samym wieku o 20 proc. Należy jednak zauważyć, że w tym okresie Polska nadal cechowała się relatywnie wysokim ogólnym poziomem bezrobocia, w przypadku mężczyzn zajmując trzecie miejsce w Europie (po Słowacji i Niemczech), natomiast w przypadku kobiet piąte (po Grecji, Słowacji, Portugalii i Hiszpanii).

Wykres III.3. Bezrobocie mężczyzn i kobiet w wieku 25–44 lata w UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.

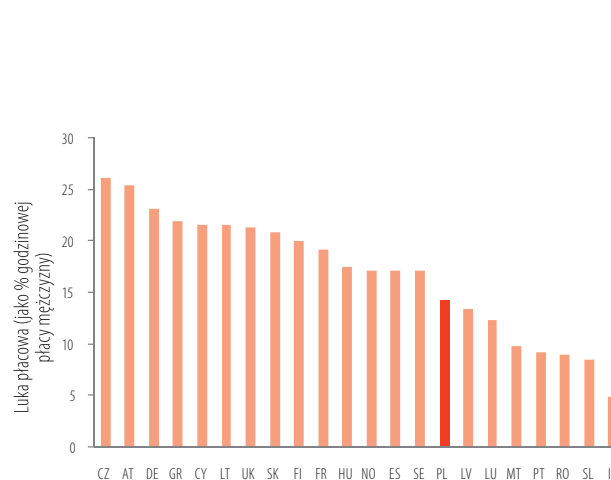


Źródło: obliczenia własne na danych BAEL, Eurostat Statistics Database.

Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn nie dotyczy tylko różnic w zatrudnieniu i bezrobociu, lecz także zawodów i sekcji gospodarki narodowej. Z reguły kobiety częściej pracują w sektorze publicznym oraz są skoncentrowane w zawodach związanych z edukacją i oświatą, opieką społeczną i służbą zdrowia, tj. zawodach oferujących większą stabilność zatrudnienia i bardziej odpornych na cykl koniunkturalny (Wykres III.4). Jednocześnie pracujące kobiety, średnio rzecz biorąc, osiągają niższe wynagrodzenia niż pracujący mężczyźni. Prawidłowość tę obserwuje się we wszystkich krajach UE-27 (Wykres III.5). Zróżnicowanie międzynarodowe luki płacowej jest znaczące – o ile w Czechach i Austrii kobiety zarabiały w 2008 r. średnio o 25 proc. mniej niż mężczyźni, o tyle już na Malcie, w Portugalii, Rumunii, Słowacji i we Włoszech różnica płac nie przekraczała 10 proc. Stosunkowo niewielką lukę obserwuje się także w Polsce (14,3 proc.). Co ciekawe, zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn jest zasadniczo tym mniejsze, im niższa jest stopa zatrudnienia kobiet. Należy jednak zauważyć, że zaprezentowana tu luka w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie uwzględnia różnic w strukturze zatrudnienia obu płci, w tym różnic w poziomie kwalifikacji, doświadczenia, zawodach czy sekcjach zatrudnienia. Tymczasem w krajach o niskim zatrudnieniu kobiet aktywne są przeważnie kobiety lepiej wykształcone od ogółu zatrudnionych mężczyzn (por. OECD 2001, MPIPS 2007).

Wykres III.4. Struktura zatrudnienia wg sekcji gospodarki narodowej (osoby w wieku 25–49 lat) w UE27, w 2008 r.

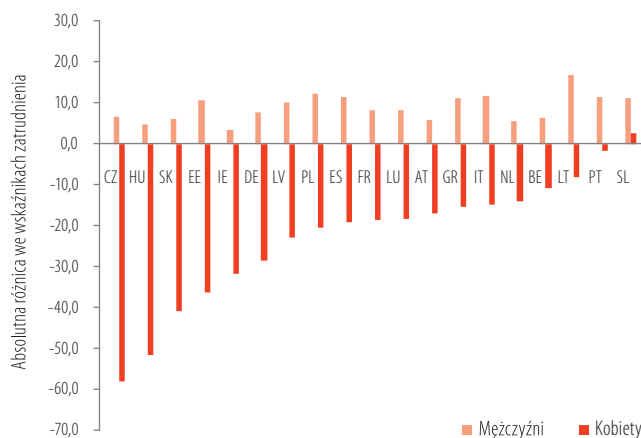
Źródło: Eurostat Statistics Database.

Wykres III.5. Międzyplciowa luka płacowa dla osób w wieku 15–64 lata w krajach UE27, Norwegii i Szwajcarii, w 2008 r.

Uwagi: Luka płacowa jest różnicą w przeciętnych wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet (za godzinę) wyrażoną w relacji do przeciętnego godzinowego wynagrodzenia mężczyzn. Nie obejmuje osób pracujących w administracji publicznej.

Źródło: Eurostat Statistics Database.

Przedstawione powyżej dane wyraźnie wskazują na odmienną pozycję obu płci na rynku pracy. Częściowo może ona wynikać z większego zaangażowania kobiet w opiekę nad dziećmi. Rzeczywiście, w krajach UE wskaźniki zatrudnienia matek z małymi dziećmi (w wieku poniżej 5 lat) są przeważnie niższe od wskaźników zatrudnienia kobiet bezdzietnych, podczas gdy w przypadku mężczyzn obserwuje się dokładnie odwrotną (choć słabszą) zależność (Wykres III.6). Zatrudnienie matek małych dzieci jest najniższe w krajach post-socjalistycznych, z wyjątkiem Litwy i Słowenii, czyli krajów o wysokim ogólnym zatrudnieniu kobiet. Silny spadek podaży pracy kobiet wraz z pojawieniem się małego dziecka w gospodarstwie domowym obserwuje się także w Irlandii i Niemczech. Polska zajmuje pod tym względem pozycję umiarkowaną – wskaźnik zatrudnienia dla matek z dziećmi do 5 lat jest o 20 pkt. proc. niższy niż wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata nie posiadających dzieci, podczas gdy w Czechach, Słowacji czy na Węgrzech różnica ta wynosi ponad 40 pkt. proc. Jednocześnie Polska należy do państw, w których wskaźnik zatrudnienia ojców dzieci do 5 lat jest znacznie wyższy niż wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn nie posiadających dzieci. Może to oznaczać, że polskim ojcom nadal dosyć silnie przypisuje się rolę żywiciela rodziny, której znaczenie rośnie w momencie pojawienia się w gospodarstwie domowym małego dziecka.

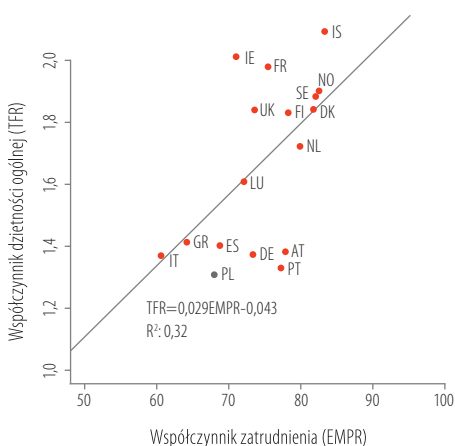
Wykres III.6. Luka w zatrudnieniu rodziców z dziećmi w wieku 0–5 lat i osób nie posiadających dzieci, w wybranych krajach UE27, w 2004 r.

Uwaga: Lukę obliczono dla tych krajów UE-25, dla których Europejskie Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności zawiera informację o wszystkich członkach gospodarstwa domowego (informacja taka nie jest zbierana w krajach skandynawskich). Przedstawione dane dotyczą osób w wieku 25–44 lata.

Źródło: obliczenia na danych z Europejskiego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – Matysiak (2008).

Co ciekawe, zatrudnienie kobiet wcale nie jest najwyższe w tych krajach, gdzie rodzi się najmniej dzieci. Wręcz przeciwnie, okazuje się, że w UE-15 kraje o najwyższym zatrudnieniu kobiet odnotowują jednocześnie najwyższą intensywność urodzeń; i odwrotnie, kraje o najniższym zatrudnieniu cechuje najniższa dzietność (Wykres III.7). Ta dodatnia korelacja przekrojowa pojawiła się w Europie Zachodniej w połowie lat 1980-tych (Wykres III.8), zastępując uprzednio ujemną korelację, i od tego czasu utrzymuje się na podobnym poziomie (Ahn i Mira 2002). Odwrócenie się korelacji przekrojowej pomiędzy zatrudnieniem kobiet i dzietnością wystąpiło w wyniku zróżnicowania krajów pod względem nasilenia tendencji wzrostowych w zatrudnieniu i aktywności zawodowej kobiet oraz tendencji spadkowych w intensywności urodzeń (Kögel 2004). Innymi słowy, kraje, w których zatrudnienie kobiet wzrastało stosunkowo powoli (Włochy, Hiszpania, Grecja), doświadczyły znacznie gwałtowniejszego spadku dzietności niż państwa, w których rosło ono szybko (kraje nordyckie).

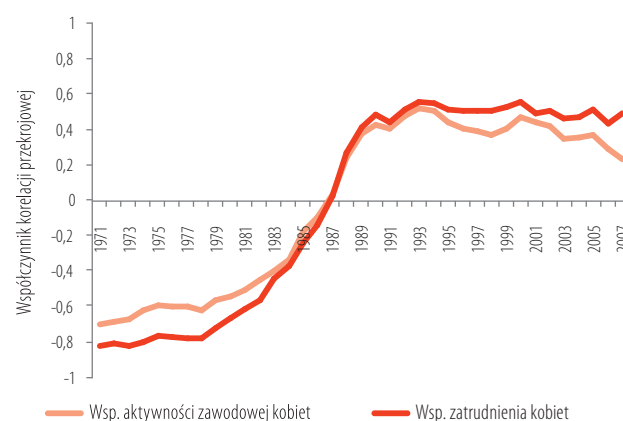
Wykres III.7. Korelacja przekrojowa pomiędzy współczynnikiem zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata i współczynnikiem dzietności ogólnej w krajach UE15, Islandii i Norwegii, w 2007 r.



Uwaga: Parametry funkcji regresji oraz współczynnik determinacji zostały wyznaczone dla krajów UE-15, Islandii i Norwegii.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL (OECD Employment Database) oraz współczynników dzietności ogólnych dostępnych w Eurostat Statistics Database.

Wykres III.8. Korelacja przekrojowa pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej/ zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata a współczynnikiem dzietności ogólnej, w UE15.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL (OECD Employment Database) oraz współczynników dzietności ogólnej dostępnych w Eurostat Statistics Database.

Podobnej prawidłowości nie zaobserwowano dla Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie bardzo niska płodność współwystępuje od 20 lat ze zróżnicowanym regionalnie poziomem zatrudnienia kobiet. Ponieważ jednak zmiany płodności w tym obszarze Europy są jeszcze stosunkowo nowe, a współczynniki dzietności ogólnej obciążone dużym błędem efektu opóźnienia urodzeń, wnioskowanie o odmienności środkowoeuropejskiego modelu płodności/zatrudnienia kobiet od modelu zachodnioeuropejskiego byłoby przedwczesne¹. Zatem na wyciągnięcie wniosków na temat powiązań pomiędzy płodnością i aktywnością zawodową kobiet w tym obszarze Europy będzie trzeba jeszcze trochę poczekać.

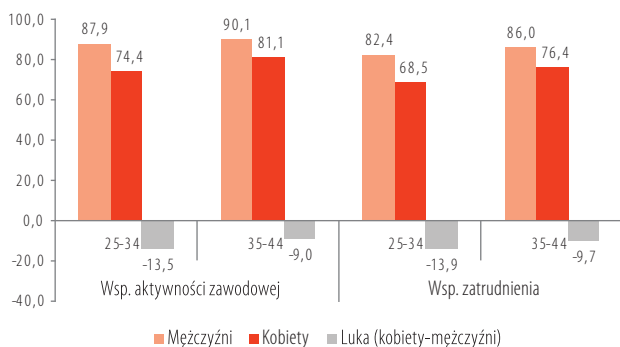
Jako główny powód odwrócenia się korelacji przekrojowej w obrębie UE-15 między zatrudnieniem kobiet i płodnością po 1985 r. wymienia się zróżnicowanie się krajów pod względem poziomu kompatybilności ról rodzinnych i zawodowych, zdeterminowanej prowadzoną w danym kraju polityką rodzinną i/lub polityką rynku pracy, a także normami społecznymi dotyczącymi ról kobiet i mężczyzn (Engelhardt i in. 2004, Matysiak 2008, Rindfuss i in. 2004). Okazuje się, że niekompatybilność ról rodzinnych i zawodowych jest silna w krajach, w których niskie zatrudnienie kobiet współwystępuje z niską dzietnością (kraje Europy południowej), słaba natomiast w krajach o wysokim zatrudnieniu kobiet i wysokiej dzietności (kraje nordyckie). Pogłębionej analizie tego zagadnienia dokonano w rozdziale 5.

¹ Przekrojowy współczynnik dzietności jest wrażliwy na przesunięcia w wieku rodzenia dzieci. W sytuacji, gdy kobiety opóźniają posiadanie dzieci, przekrojowe współczynniki dzietności zaniżają przeciętną liczbę dzieci posiadaną przez kobiety w wieku rozrodczym, gdyż nie uwzględniają dzieci urodzonych przez kobiety w późniejszym wieku.

1.2. Sytuacja kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy

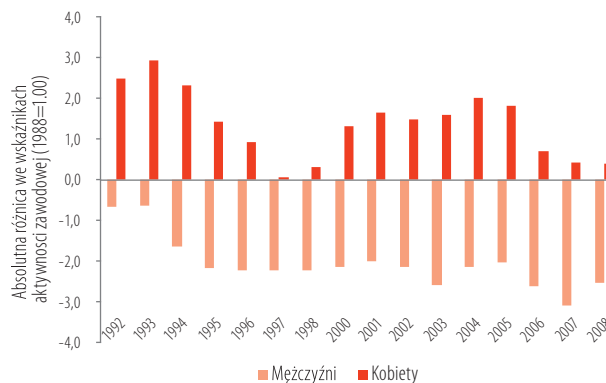
W porównaniu do innych państw UE-27 Polska jest krajem o stosunkowo niskiej aktywności zawodowej i zatrudnieniu osób w wieku tworzenia i rozwoju rodziny. Lepiej na tym tle wypadają kobiety. O ile bowiem pod względem aktywności zawodowej mężczyzn w 2008 r. Polska zajmowała czwarte miejsce od końca (wyprzedzając nieznacznie Bułgarię, Rumunię i Węgry), o tyle pod względem zatrudnienia kobiet było to miejsce dziesiąte. Nasz kraj charakteryzuje się także umiarkowaną międzypłciową luką w aktywności zawodowej i zatrudnieniu, kształtującą się na poziomie około 11-12 pkt. proc. Co ciekawe, luka ta jest nieco wyższa dla osób w wieku tworzenia rodziny (około 13,5 pkt. proc.), niższa natomiast wśród osób znajdujących się w wieku rozwoju rodziny (do około 9-9,5 pkt. proc.) (Wykres III.9). Różnica ta prawdopodobnie wynika ze zmiany w obciążeniu kobiet obowiązkami rodzinnymi i zaangażowaniu w pracę zarobkową.

Wykres III.9. Aktywność zawodowa i zatrudnienie mężczyzn i kobiet w wieku 25–34 i 35–44 lata w Polsce, w 2008 r.



Źródło: obliczenia własne na danych BAEL, Eurostat Statistics Database.

Wykres III.10. Absolutna zmiana współczynnika aktywności zawodowej w stosunku do 1988 r. według płci w Polsce, w latach 1992–2008.



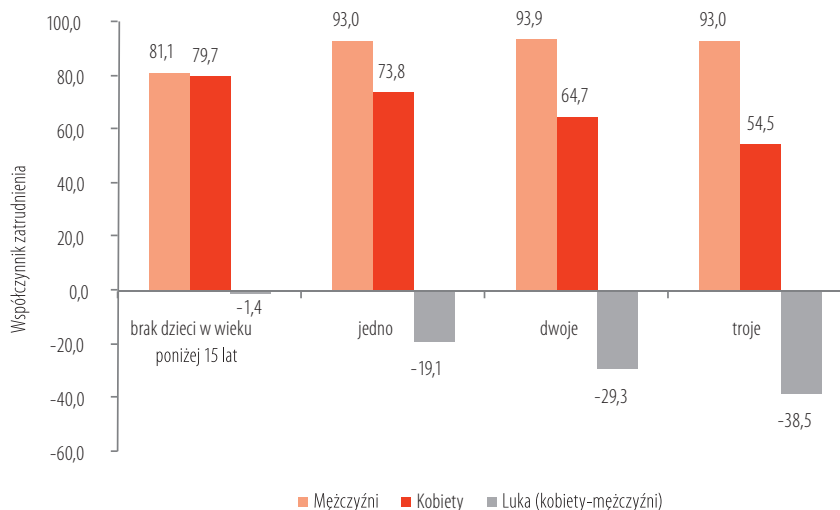
Źródło: obliczenia własne na danych BAEL (1992–2008) oraz NSP-88, ILO Laborsta.

Aktywność zawodowa Polek była mniejsza niż aktywność zawodowa Polaków już w latach 1980-tych. Co ciekawe, międzypłciowa luka w aktywności zawodowej uległa zmniejszeniu w okresie transformacji – po 1989 r. Stało się tak w wyniku spadku aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 25–44 lata oraz niewielkiego wzrostu podaży pracy kobiet w tej grupie wieku (Wykres III.10). Te przeciwstawne trendy w partycypacji w rynku pracy wystąpiły pomimo narastających trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką po 1989 r., wynikających z rosnącej konkurencji na rynku pracy, wzrostu wymagań pracodawców wobec mobilności i dyspozycyjności pracowników oraz zwiększenia się wagi wykształcenia dla osiągnięcia odpowiedniej pozycji na rynku pracy (Kotowska i Sztanderska 2007). Spadek międzypłciowej luki w aktywności zawodowej mógł być wynikiem oddziaływania szeregu czynników. Jednym z powodów mogło być częstsze zatrudnienie kobiet w sektorze publicznym, w zawodach bardziej odpornych na cykl koniunkturalny (związanych z edukacją, ochroną zdrowia i opieką społeczną) oraz rzadsze prowadzenie przez nie własnej działalności gospodarczej (Sztanderska i Grotkowska 2009). Należy jednak zauważyć, że międzypłciowa luka w aktywności zawodowej zmniejszyła się tylko i wyłącznie w przypadku osób w wieku tworzenia i formowania rodziny, natomiast w przypadku osób w starszym wieku produkcyjnym uległa ona zwiększeniu (Matysiak 2008). Stąd też w literaturze przedmiotu sformułowano przypuszczenie, że relatywny wzrost aktywności zawodowej kobiet w stosunku do mężczyzn był wynikiem silnej determinacji kobiet do utrzymania się na rynku pracy (Sztanderska 2005, Kotowska i Sztanderska 2007, Matysiak 2009). Wedle jednej z hipotez tłumaczących to zjawisko, kobiety stworzyły różnego rodzaju strategie utrzymania się na rynku pracy pomimo silnych trudności w połączeniu tej aktywności z posiadaniem dzieci. Za taką strategię uznano ograniczenie liczby dzieci. Kolejną strategią mógł być wzrost wykształcenia kobiet, które świadome ochrony przed utratą pracy, jaką dają wyższe kwalifikacje, zwiększyły inwestycje w edukację (Sztanderska 2005).

Rzeczywiście, od początku lat 1990-tych intensywność urodzeń w Polsce silnie spadała, osiągając swoje minimum w 2003 r. W 1989 r. współczynnik dzietności ogólnej wynosił 2,08 dziecka na kobietę w wieku rozrodczym, w 2003 r. było to już zaledwie 1,23. Dopiero w ostatnich latach odnotowano pewien wzrost w intensywności urodzeń, do 1,39 w 2008 r. Nadal jednak Polska należy do krajów o niskiej dzietności.

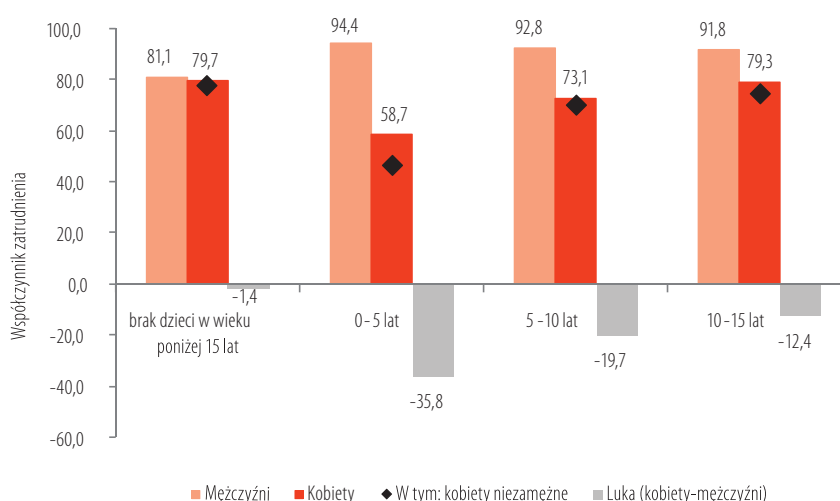
Wykres III.11. Zatrudnienie matek i ojców w wieku 25–44 lata w Polsce, w 2008 r.

a) według liczby dzieci



Źródło: obliczenia własne na danych indywidualnych BAEL.

b) według wieku najmłodszego dziecka



Źródło: obliczenia własne na danych indywidualnych BAEL.

Spadek skłonności do posiadania dzieci mógł być między innymi wynikiem niemożności połączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, zwłaszcza jeśli kobiety obawiały się, że po zostaniu matkami mogą utracić pracę. W Polsce posiadanie małych dzieci wiąże się ze spadkiem zatrudnienia wśród kobiet, lecz nie u mężczyzn. O ile współczynnik zatrudnienia osób nie posiadających dzieci w wieku poniżej 15 roku życia jest bardzo zbliżony u obu płci, o tyle już wśród osób posiadających jedno dziecko międzypłciowa luka w zatrudnieniu wynosi 19,1 pkt. proc. (Wykres III.11a). Luka ta rośnie silnie wraz ze wzrostem liczby dzieci w rodzinie i dla osób z co najmniej trójką dzieci wynosi 38,5 pkt. proc. Trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką nasilają się nie tylko na skutek pojawiania się kolejnych dzieci, ale także zależą silnie od wieku dziecka. Posiadanie małego dziecka, w wieku 0–5 lat, redukuje współczynnik zatrudnienia kobiet o 21 pkt. proc. w porównaniu do kobiet bez dzieci poniżej 15 roku życia (Wykres III.11b). Jednak wraz ze wzrostem wieku najmłodszego dziecka współczynnik zatrudnienia kobiet rośnie, co może sugerować, że wycofują się one z zatrudnienia tylko tymczasowo – na okres sprawowania opieki nad małym dzieckiem – a następnie podejmują próby powrotu na rynek pracy. Podobną zależność pomiędzy współczynnikiem zatrudnienia a wiekiem najmłodszego dziecka obserwuje się w grupie samotnych matek, z tą tylko różnicą, że współczynnik zatrudnienia w tej grupie reaguje silniej na posiadanie małego dziecka. Poziom zatrudnienia samotnych matek z dziećmi w wieku 10–15 lat nie różni się już jednak od poziomu zatrudnienia niezamężnych kobiet, nie posiadających dzieci. Zatem pomimo trudności w godzeniu obu aktywności także i ta grupa kobiet próbuje powrócić na rynek pracy.

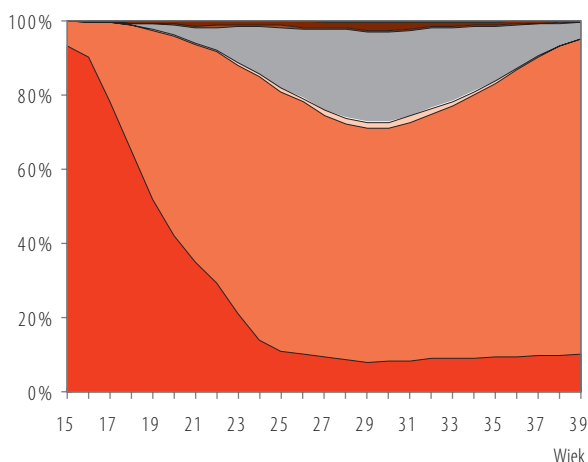
Ramka III.1. Podział obowiązków zawodowych i opiekuńczych w cyklu życia kobiet i mężczyzn w Polsce.

Wykresy III.12a-b przedstawiają podział obowiązków domowych i zawodowych pomiędzy partnerami w kolejnych latach cyklu życia kobiet i mężczyzn urodzonych w latach 1969-1984.

Wejście na rynek pracy kobiet i mężczyzn przebiega dość podobnie: zdecydowana większość osób rozpoczyna pracę zawodową dopiero pomiędzy 17 a 25 rokiem życia. Wyniki przedstawione na poniższych wykresach pozwalają prześledzić okres najbardziej intensywnego zaangażowania w opiekę nad dziećmi, przypadający na moment gdy dzieci są w wieku 0-6 lat. Zaangażowanie kobiet w sprawowanie obowiązków rodzicielskich jest zdecydowanie bardziej wyraźne niż mężczyzn i przypada na grupę wieku 24-34 lata. Większe obciążenie obowiązkami opiekuńczymi kobiet może zatem tłumaczyć lukę w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w tej grupie wieku, a tym bardziej lukę w zatrudnieniu matek i ojców. Wśród mężczyzn posiadanie małego dziecka nie wpływa na pozostawanie w zatrudnieniu, ponieważ obowiązki rodzinne przejmują ich partnerki, co pozwala mężczyznom we wczesnym wieku produkcyjnym bardziej angażować się w pracę zawodową.

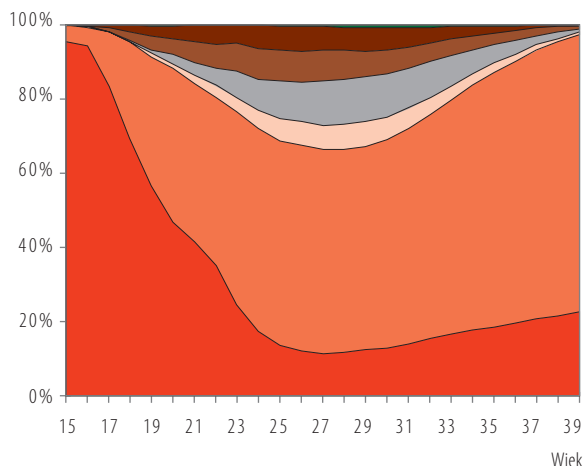
Wykres III.12. Podział obowiązków zawodowych i opiekuńczych w Polsce, kohorty urodzeniowe 1969–1984

a) w relacji mężczyzn



- Opieka wspólnie z partnerem nad dzieckiem w wieku do 6 lat
- Bez pracy, opieka partnera nad dzieckiem w wieku do 6 lat
- Brak pracy, osobiste sprawowanie opieki nad dzieckiem w wieku do 6 lat
- Praca, opieka partnera nad dzieckiem w wieku do 6 lat

b) w relacji kobiet

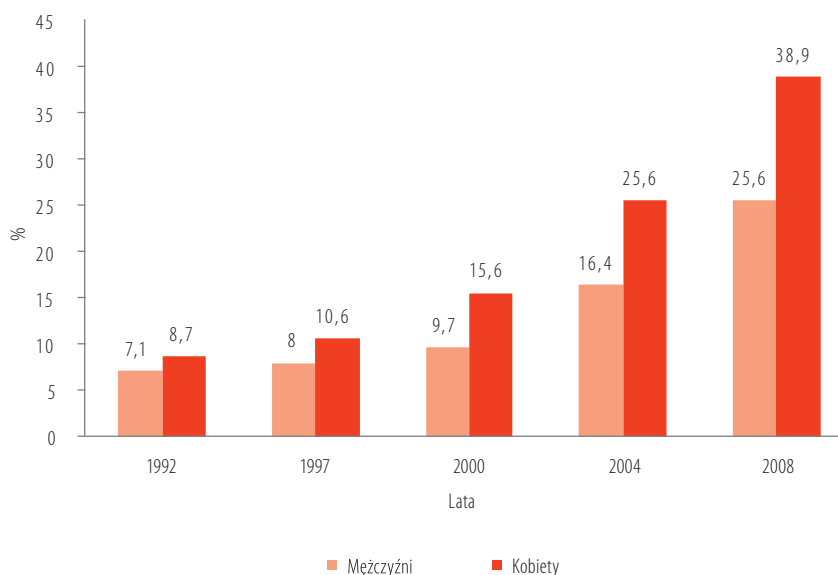


- Praca, osobiste sprawowanie opieki nad dzieckiem w wieku do 6 lat
- Praca, brak opieki nad dzieckiem w wieku do 6 lat
- Brak pracy, brak opieki nad dzieckiem w wieku do 6 lat

Uwaga: Respondenci mogli wskazywać kilka sposobów organizacji opieki, m.in. opiekę sprawowaną osobiście oraz przez partnera/partnerkę. Jeśli w pytaniu wielokrotnego wyboru chociaż raz wymieniono jeden z tych sposobów organizacji, dana osoba była brana pod uwagę jako stosująca dany sposób opieki. Wyniki przedstawione na wykresach zostały uzyskane za pomocą analizy sekwencji zdarzeń (opis metody w Aneksie 2).

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego *Biografia Zawodowa, Rodzinna i Edukacyjna Kobiety i Mężczyzn 2009* (opis badania w Aneksie 3).

Drugą strategią kobiet, wymienianą w literaturze, ukierunkowaną na utrzymanie pozycji zawodowej w obliczu rosnącej konkurencji na rynku pracy, jest wzrost inwestycji w kapitał ludzki. W latach 1992-2008 odsetek kobiet z wykształceniem wyższym w wieku 25-34 lata wzrósł prawie czterokrotnie, z 8,7 proc. do 32,5 proc. Wzrost wykształcenia zaobserwowano także u mężczyzn, jednak był on zaledwie trzykrotny (z 7,1 proc. do 22 proc.). Inwestycja kobiet w edukację opłaciła się. Jak pokazuje Tabela III.1 międzyplciowa luka w aktywności zawodowej i zatrudnieniu jest najmniejsza w przypadku osób z wykształceniem wyższym, na poziomie około 6,5 pkt. proc., i rośnie silnie wraz ze spadkiem kwalifikacji formalnych, tj. do ponad 20 pkt. proc. dla osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. W efekcie kobiety z wykształceniem wyższym dominują w ogóle pracujących kobiet (prawie 40 proc.), podczas gdy wśród pracujących mężczyzn przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (42,9 proc.).

Wykres III.13. Odsetek mężczyzn i kobiet z wykształceniem wyższym wśród osób w wieku 25–34 lata w Polsce, w latach 1992–2008.

Źródło: obliczenia własne na danych indywidualnych BAEL.

Tabela III.1. Aktywność zawodowa i zatrudnienie osób w wieku 25–44 lat według płci i wykształcenia w Polsce, w 2008 r.

Wykształcenie	Mężczyźni		Kobiety		Luka: Kobiety - Mężczyźni	
	wsp. aktywności zawodowej (w proc.)	wsp. zatrudnienia (w proc.)	wsp. aktywności zawodowej (w proc.)	wsp. zatrudnienia (w proc.)	wsp. aktywności zawodowej (w pp.)	wsp. zatrudnienia (w pp.)
wyższe	97,0	93,4	90,5	86,8	-6,5	-6,7
średnie	93,2	89,4	76,5	70,8	-16,6	-18,6
zasadnicze zawodowe	92,9	86,5	70,7	64,3	-22,2	-22,2
podstawowe	77,9	65,8	52,3	44,7	-25,7	-21,1

Źródło: obliczenia własne na danych indywidualnych BAEL.

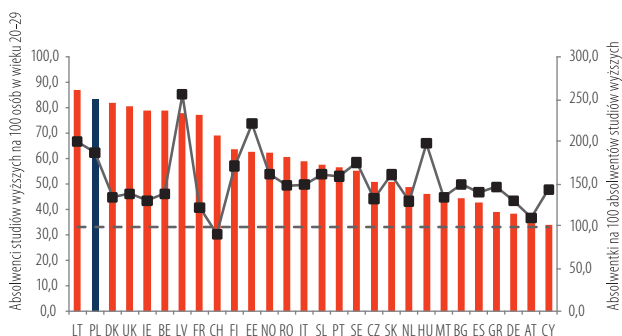
Na podstawie obserwacji powyższych trendów Sztanderska i Grotkowska (2009) stwierdziły, że w okresie transformacji kobiety okupiły utrzymanie swojej pozycji na rynku pracy znacznie większym wysiłkiem niż mężczyźni, jednocześnie stawiając czoła silnym trudnościom w połączeniu pracy zawodowej z opieką i silnie inwestując we własne wykształcenie. W kolejnych rozdziałach przeanalizowano czynniki różnicujące pozycję zawodową kobiet i mężczyzn w wieku tworzenia i formowania rodziny oraz zweryfikowano, na ile różnice te wynikają z obciążenia obowiązkami rodzinnymi, na ile są one skutkiem dyskryminacji płciowej a na ile są zdeterminowane innymi czynnikami.

Ramka III.2. Absolwenci studiów wyższych w Polsce na tle krajów UE27.

Boom edukacyjny, obserwowany w Polsce od początku lat 1990-tych, doprowadził do sytuacji, w której co trzecia osoba w wieku 25-34 lata legitymuje się wykształceniem wyższym. Silny wzrost zainteresowania kształceniem na szczeblu wyższym sprawił, że Polska zajmuje drugie miejsce pod względem liczby absolwentów studiów wyższych, na poziomie licencjackim lub magisterskim. Znajduje się tym samym w czołówce wraz z takimi krajami jak Dania, Wielka Brytania czy Irlandia. Spośród innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej porównywalny poziom uczestnictwa w kształceniu na szczeblu wyższym obserwuje się tylko na Litwie.

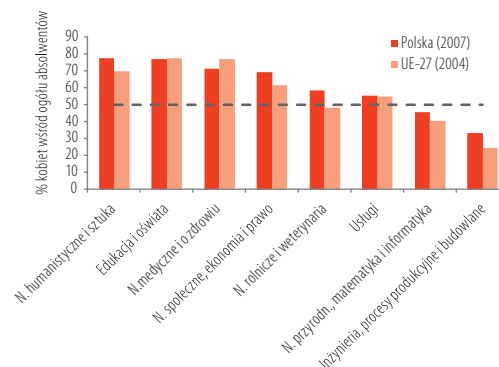
Szczególnym zainteresowaniem edukacją na szczeblu wyższym wykazują się kobiety. Przeważają one wśród absolwentów studiów wyższych w całej Europie, a zwłaszcza w krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz krajach nordyckich (za wyjątkiem Danii). W Polsce na 100 absolwentów studiów wyższych przypada 187 absolwentek, co daje nam piąte miejsce w UE-27.

Wykres III.14. Absolwenci studiów wyższych w UE27, w 2007 r.



Źródło: Eurostat Statistics Database.

Wykres III.15. Udział kobiet wśród absolwentów studiów wyższych według kierunku kształcenia w Polsce, w 2007 r. i w UE27, w 2004 r.



Źródło: Eurostat Statistics Database.

Obserwuje się jednak silne zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem kierunku studiów. W całej UE-27 kobiety przeważają na studiach humanistycznych, artystycznych, medycznych oraz związanych ze zdrowiem, edukacją i oświatą, gdzie ich udział wśród absolwentów przekracza 70 proc. Mężczyźni częściej niż kobiety wybierają natomiast kierunki inżynierskie i techniczne, a także związane z matematyką i informatyką. Co ciekawe, Polska nie wypada źle pod względem kształcenia kobiet na kierunkach „typowo męskich” na tle innych krajów UE-27. W 2007 r. kobiety stanowiły u nas 45 proc. absolwentów nauk przyrodniczych, matematyki i informatyki, co dało nam szóste miejsce w UE-27, po Rumunii, Bułgarii, Włoszech, Grecji i Malcie. Należy przy tym zauważyć, że w Polsce kobiety dominują na kierunkach przyrodniczych, ich względnie niska reprezentacja ma miejsce natomiast na informatyce. Ponadto, co trzeci absolwent inżynierii, procesów produkcyjnych i budowlanych w Polsce to kobieta. Popularność tych kierunków wśród kobiet jest wyższa tylko w czterech krajach UE: Grecji, Danii, Estonii i Bułgarii.

Choć w niniejszej ramce przedstawiono absolwentów szkół wyższych ze względu na kierunek studiów, należy zauważyć, że kobiety i mężczyźni, którzy ukończyli naukę na niższym poziomie, charakteryzują się podobnym zróżnicowaniem pod względem kierunku wykształcenia.

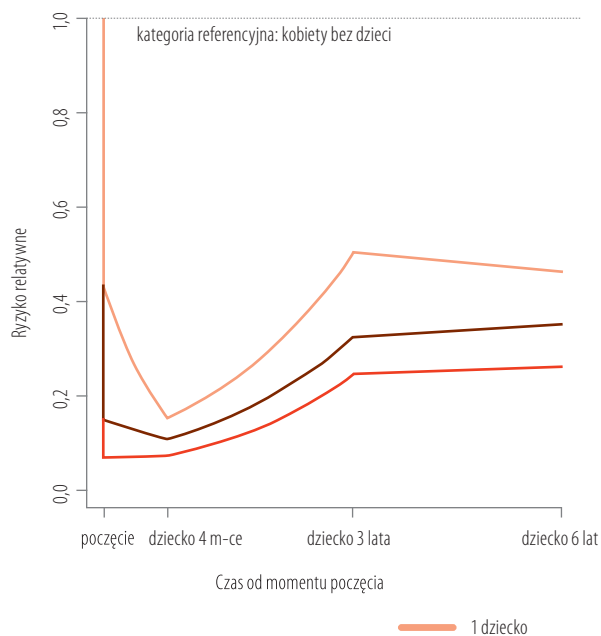
2. Szanse zatrudnienia kobiet i mężczyzn a obowiązki rodzinne

Z teoretycznego punktu widzenia, posiadanie dzieci, implikujące dodatkowe nakłady finansowe, zwiększa aktywność zawodową mężczyzn, którym z reguły przypisywana jest społeczna rola „żywiciela rodziny”, w mniejszym stopniu natomiast rola opiekuna. Wpływ posiadania dzieci na podaż pracy kobiet jest bardziej złożony. Zależy on od korzyści, jakie matka i dziecko czerpią z jej pobytu w domu, kosztów alternatywnych pozostawania poza rynkiem pracy, związanych z utraconymi zarobkami, kapitałem ludzkim, możliwościami awansu, oraz kosztów organizacji opieki nad dzieckiem, w sytuacji gdyby matka podjęła pracę zawodową. Badania empiryczne prowadzone w krajach rozwiniętych jednoznacznie wskazują na negatywny wpływ posiadania dzieci, zwłaszcza małych, na zatrudnienie kobiet. Efekt ten jest często tym silniejszy im wyższe są dochody partnera (Blossfeld i Drobnič 2001), maleje jednak wraz ze wzrostem wieku dziecka (Leibowitz i in. 1992) oraz poprawą dostępu do opieki zewnętrznej (Rønsen i Sundström 2002).

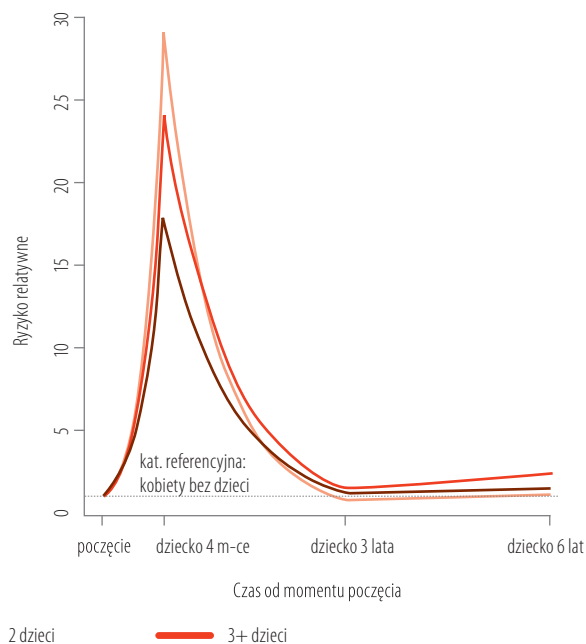
Wpływ małych dzieci na szanse zatrudnienia kobiet w Polsce jest jednoznacznie negatywny. Ilustrują go Wykresy III.16a-b. Pokazują one efekty netto wpływu wieku najmłodszego dziecka na wejście do i wyjście z zatrudnienia przez matki, po uwzględnieniu zróżnicowania kobiet ze względu na poziom wykształcenia, zdobyte doświadczenie zawodowe, pochodzenie społeczne oraz orientację na karierę zawodową i rodzinną.

Wykres III.16. Szanse na podjęcie zatrudnienia oraz ryzyko wyjścia z zatrudnienia według wieku najmłodszego dziecka i liczby dzieci w Polsce, kobiety urodzone w latach 1971–1981.

a) szanse na podjęcie zatrudnienia



b) ryzyko wyjścia z zatrudnienia



Uwaga: Wyniki pochodzą z wieloprotocowego modelu hazardu (opis metody w Aneksie 2), są wystandaryzowane ze względu na poziom wykształcenia kobiety, poziom wykształcenia jej rodziców, miejsce zamieszkania, zdobyte doświadczenie zawodowe, wiek kobiety, rok kalendarzowy, orientację na karierę zawodową i rodzinną. Kobiety na urloпах macierzyńskich traktowane są jako zatrudnione, natomiast kobiety na urloпах wychowawczych jako niepracujące.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania *Biografie Zawodowe, Rodzinne i Edukacyjne* (2006) - Matysiak (2009).

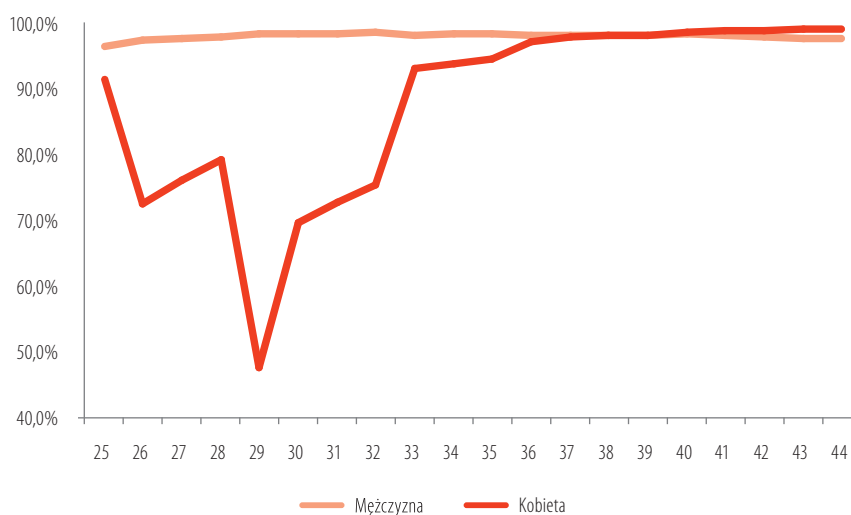
Szansy na podjęcie pracy są *ceteris paribus* najniższe dla kobiet w ciąży oraz kobiet z najmłodszymi dziećmi, tj. dziećmi poniżej 3 roku życia. Już 7 miesięcy przed urodzeniem dziecka kobiety mają dwukrotnie mniejsze szanse na podjęcie pracy niż posiadające dzieci i ich nie oczekujące. Prawdopodobieństwo bycia osobą zatrudnioną maleje wraz z trwaniem ciąży i osiąga najniższy poziom po urodzeniu dziecka. Od około 5 miesiąca życia dziecka szanse kobiet na podjęcie pracy zaczynają wzrastać. Ta tendencja wzrostowa utrzymuje się przez następne 2,5 roku, po czym ulega zatrzymaniu. Należy jednak zauważyć, że prawdopodobieństwo podjęcia pracy wśród matek jednego dziecka w wieku lat 3 są aż dwukrotnie niższe niż wśród kobiet bezdzietnych o podobnych charakterystykach. Posiadanie dwójki dzieci, w tym najmłodszego w wieku 3 lat, zmniejsza szanse na zatrudnienie o dodatkowe 35 proc.

Posiadanie małego dziecka nie tylko zmniejsza szanse na podjęcie pracy, ale obniża także szanse na utrzymanie się w zatrudnieniu. Ryzyko wyjścia z zatrudnienia rośnie stopniowo od momentu rozpoczęcia ciąży i osiąga swoje maksimum dla kobiet z czteromiesięcznymi dziećmi. Wysoka intensywność wyjścia z zatrudnienia w tym momencie jest prawdopodobnie związana z przejściem dużej liczby kobiet z urlopu macierzyńskiego na wychowawczy. Wraz z wiekiem dziecka intensywność tego procesu spada aż dziecko osiągnie wiek lat 3. Matki jednego dziecka w tym wieku charakteryzuje podobne ryzyko zaprzestania pracy co kobiety bezdzietne. Jednak matki co najmniej dwójki dzieci, spośród których najmłodsze ma 3 lata, cechują się o około 30-50 proc. wyższym ryzykiem niepracowania, tym większym im więcej mają one dzieci. Co więcej, ryzyko wyjścia z zatrudnienia nie spada wraz z dalszym wzrostem wieku najmłodszego dziecka, co oznacza że matki co najmniej dwójki dzieci charakteryzują się trwale większym ryzykiem wyjścia z zatrudnienia niż matki z jednym dzieckiem i kobiety bezdzietne.

O ile w przypadku kobiet obserwuje się wyraźne załamanie w ciągłości kariery zawodowej, o tyle w przypadku mężczyzn prawdopodobieństwo podjęcia pracy systematycznie rośnie po zakończeniu edukacji (por. Ramka III.3). Ów negatywny i stosunkowo trwały wpływ małych dzieci na szanse podjęcia pracy przez kobiety oraz szanse utrzymania się przez nie w zatrudnieniu oraz brak podobnego efektu w przypadku mężczyzn prowadzi nieuchronnie do wzrostu międzypokoleniowej luki w zatrudnieniu.

Ramka III.3. Przykład zróżnicowania szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Poniższy wykres ilustruje szanse zatrudnienia w cyklu życia kobiet i mężczyzn o możliwie podobnych charakterystykach, tj. osób, które weszły na rynek pracy w wieku 25 lat jako osoba już zamężna/zonata, mają wykształcenie wyższe w dziedzinie nauk społecznych, ale nie mają wcześniejszego doświadczenia zawodowego, mieszkają w mieście liczącym 50-100 tys. mieszkańców, położonym w województwie podlaskim. Każde z nich ma dwoje dzieci, urodzonych po ukończeniu przez matkę/ojca – kolejno – 26 lat i 29 lat. Osoby te nigdy nie doświadczyły bezrobocia ani bierności z powodu choroby i nauki.

Wykres III.17. Zmiany w czasie przewidywanych prawdopodobieństw zatrudnienia kobiet i mężczyzn o podobnych charakterystykach w Polsce, w 2008 r.

Uwaga: Wykres przedstawia hipotetyczne prawdopodobieństwa zatrudnienia, obliczone na podstawie oszacowanych modeli logitowych dla osób w wieku 25–44 lata.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Wykres klarownie prezentuje wpływ posiadania dzieci na zróżnicowanie prawdopodobieństw zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W hipotetycznych momentach urodzeń dwojga dzieci (26 rok życia i 29 rok życia) przewidywane prawdopodobieństwo zatrudnienia nieznacznie rośnie w przypadku mężczyzny i gwałtownie spada w przypadku kobiety (początkowo z 91,50 proc. do 72,66 proc.; następnie nieznacznie rośnie, aby w momencie urodzenia drugiego dziecka spaść do 47,72 proc.). Co ciekawe, od 39 do 44 roku życia prawdopodobieństwo zatrudnienia kobiety wzrasta nieznacznie powyżej prawdopodobieństwa zatrudnienia mężczyzny. Warto podkreślić, że zmiana (innych niż liczba dzieci i moment ich urodzeń) charakterystyk typowych jednostek nie może – w analizowanym modelu – wpłynąć na głębokość zróżnicowania szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn, a jedynie na poziomy tych szans.

Jak pokazano w podrozdziale 1.2 niniejszej części, luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata wyniosła w 2008 r. około 11 pkt. proc. Zdecydowaną większość tej luki – 9,8 pkt. proc. – można wyjaśnić zróżnicowaniem cech kobiet i mężczyzn istotnych dla szans zatrudnienia (Tabela III.2). Szczególnie istotną rolę odgrywa to, iż kobiety znacznie częściej niż mężczyźni decydują się na – tymczasową lub permanentną – bierność zawodową z powodów rodzinnych. I tak, fakt przebywania w bierności zawodowej na rok przed przeprowadzeniem badania zmniejsza relatywne szanse kobiet na podjęcie pracy o 6,1 pkt. proc. Istotny wpływ na lukę w zatrudnieniu ma także przeciętnie krótszy staż pracy kobiet.

Warto podkreślić, że zróżnicowanie szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest znacznie większe w wieku tworzenia rodziny (25–34 lata) aniżeli w wieku jej rozwoju (35–44 lata). Co więcej, w grupie wieku 35–44 lata znacznie słabszy jest wpływ międzypłciowego zróżnicowania częstości przerywania pracy z powodów rodzinnych na zróżnicowanie przeciętnych szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że przerwy takie są znacznie częściej udziałem kobiet niż mężczyzn i jednocześnie przypadają przeważnie na wiek tworzenia rodziny.

Tabela III.2. Wyniki dekompozycji zróżnicowania przeciętnych prawdopodobieństw zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce, w 2008 r.

	Oszacowanie składników dekompozycji (w pkt. proc.)		
	ogółem	25–34 lata	35–44 lata
Całkowite zróżnicowanie, w tym:	11,26	15,08	6,12
Składnik wyjaśniony	9,80	12,53	6,02
Składnik niewyjaśniony	1,46	2,55	0,10
	Wybrane elementy składnika wyjaśnionego		
staż pracy	2,40 **	2,74 **	0,83 *
kwadrat stażu pracy	-0,78 *	-0,71 *	0,33
bezrobocie na rok przed badaniem	1,01 **	0,95 **	1,08 **
bierność zawodowa z powodu nauki lub szkolenia na rok przed badaniem	0,47 **	0,78 **	0,04 **
bierność zawodowa z powodów rodzinnych na rok przed badaniem	6,10 **	7,50 **	3,32 **
liczba dzieci w wieku 0–3 lata	0,03	0,14 **	-0,11 **
poziom wykształcenia	-1,07 **	-0,23	-1,36
kierunek wykształcenia	1,95 **	1,62 **	1,53 *

Uwagi: Dekompozycji luki w prawdopodobieństwie zatrudnienia dokonano, korzystając z wariantu dekompozycji Blindera-Oaxaki, zaproponowanego przez Fairlie'ego (2005). Elementy „poziom wykształcenia” i „kierunek wykształcenia” grupują łączny wpływ zmiennych określających poziom i kierunek wykształcenia. Ponadto w modelu uwzględniono następujące zmienne: wiek, kwadrat wieku, bierność zawodowa z powodu niepełnosprawności na rok przed badaniem, bierność zawodowa z innych powodów na rok przed badaniem, liczba dzieci w wieku 3-6 lat, liczba dzieci w wieku 6-10 lat, liczba dzieci w wieku 10-15 lat, liczba dzieci w wieku 15-18 lat, województwo zamieszkania, wielkość miejscowości zamieszkania, stan cywilny.

**, * oznaczają istotność na 1- i 5- procentowym poziomie.

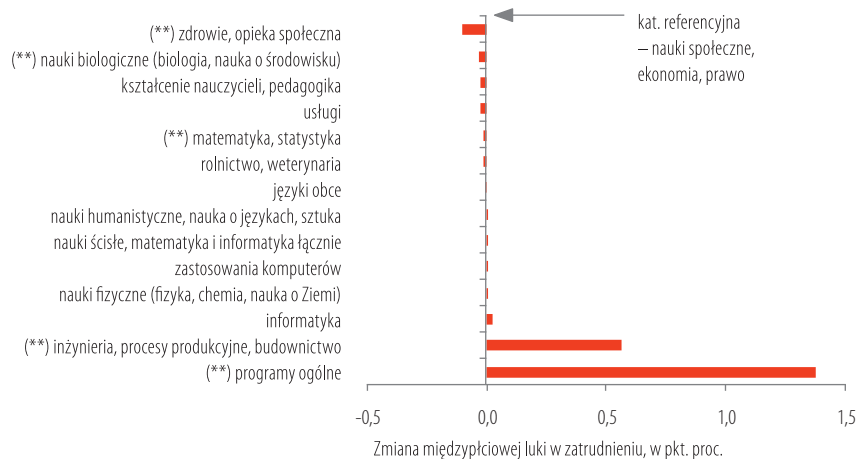
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Niższe szanse zatrudnienia kobiet niż mężczyzn nie wynikają jednak wyłącznie ze sprawowanych obowiązków rodzinnych. Relatywne szanse na pracę redukuje także to, że kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają bezrobocia, a także wycofują się z rynku pracy w celu podjęcia nauki czy szkolenia. Istotnym czynnikiem zmniejszającym względne szanse kobiet na pracę zawodową jest także posiadanie przez nie wykształcenia na kierunkach mniej sprzyjających zatrudnieniu. Ten ostatni czynnik wywiera większy wpływ na relatywne szanse zatrudnienia obu płci niż to, że kobiety są, formalnie rzecz biorąc, relatywnie wyżej wykształcone (por. Ramka III.4). Wyższe nominalne wykształcenie kobiet zbyt często idzie więc w parze z jego nieadekwatnym sprofilowaniem w stosunku do oczekiwań pracodawców.

Ramka III.4. Wpływ kierunku wykształcenia na szanse zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Pomimo że kobiety w Polsce mają wyższe wykształcenie od mężczyzn, to jednak kształcą się na kierunkach, które obniżają ich relatywne szanse na podjęcie pracy. Zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem kierunku wykształcenia ma silniejszy wpływ na ich relatywne szanse zatrudnienia niż zróżnicowanie obu płci pod względem poziomu wykształcenia. Szczególnie doniosłe jest znaczenie nadreprezentacji kobiet w grupie osób o wykształceniu ogólnym, relatywnie obniżającym prawdopodobieństwo znalezienia pracy (wzrost luki zatrudnieniowej o 1,38 pkt. proc.), a także względnie nieliczny udział kobiet w grupie osób zdobywających wykształcenie na kierunku inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo, relatywnie zwiększającym szanse znalezienia pracy (wzrost luki zatrudnieniowej o 0,56 pkt. proc.). Należy przy tym zauważyć, że niniejsze wyniki dotyczą osób o wszystkich poziomach wykształcenia. Wykształcenie na poziomie podstawowym oraz średnim ogólnokształcącym zostało zaklasyfikowane jako ogólne.

Wykres III.18. Wpływ zróżnicowania prawdopodobieństw podejmowania określonych kierunków wykształcenia przez kobiety i mężczyzn na lukę zatrudnieniową w Polsce, w 2008 r.



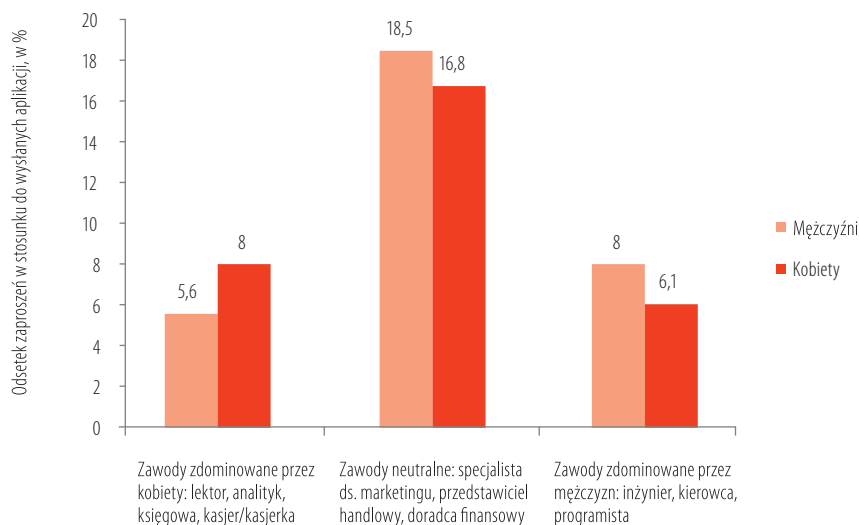
Uwaga: Fragment dekompozycji luki w prawdopodobieństwie zatrudnienia za pomocą wariantu dekompozycji Blindera-Oaxaki, zaproponowanego przez Fairlie'ego (2005), patrz komentarz pod Tabelą III.2. (**) oznacza istotność na 1-procentowym poziomie
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wywołana wysoką partycypacją kobiet w programach ogólnych i niską partycypacją kobiet na kierunkach technicznych ulega nieco zmniejszeniu na skutek relatywnie wysokiego zainteresowania kobiet kierunkami zdrowie, opieka społeczna; nauki biologiczne (biologia, nauka o środowisku); matematyka, statystyka. Pomimo tego struktura wykształcenia kobiet pod względem kierunku wykształcenia jest nadal znacznie mniej sprzyjająca zatrudnieniu.

Powyższe wyniki jednoznacznie wskazują na relatywnie niższe szanse zatrudnienia kobiet niż mężczyzn oraz wyraźnie identyfikują obowiązki rodzinne jako istotny czynnik odpowiadający za te różnice. Niższe szanse kobiet na zatrudnienie, zwłaszcza kobiet w wieku tworzenia rodziny oraz matek małych dzieci, mogą wynikać zarówno z przyczyn zewnętrznych, takich jak dyskryminacja ze strony pracodawców czy trudności kobiet w połączeniu pracy zawodowej z opieką wymuszające tymczasowe wycofanie się z rynku pracy, jak też czynników wewnętrznych, wynikających z wyższej skłonności matek do przerywania zatrudnienia, w porównaniu do kobiet nie posiadających dzieci.

Eksperyment mający na celu weryfikację hipotezy o dyskryminacji w zatrudnieniu, a dokładniej dyskryminacji w odpowiadaniu na zgłoszenia do pracy, opisany w części II niniejszego raportu, nie dał podstaw do stwierdzenia, że dyskryminacja taka w Polsce występuje. Innymi słowy, kobiety i mężczyźni okazali się być równie często zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne. Na podstawie wyników przeprowadzonego eksperymentu nie można jednak w pełni wykluczyć występowania dyskryminacji zatrudnieniowej ze względu na płeć, gdyż eksperyment z konieczności mógł objąć zaledwie część procesu rekrutacji. Co więcej, zebrane dane zdają się wskazywać, że obie płcie mają nieco większe szanse na przejście pierwszego etapu rekrutacji, gdy decydują się na aplikowanie do zawodu o relatywnie większej reprezentacji ich płci w odniesieniu do płci przeciwnej (Wykres III.19). Wskazuje to na złożoność zjawiska dyskryminacji zatrudnieniowej oraz pokazuje, że doświadczając jej mogą nie tylko kobiety ale także mężczyźni. Niestety, zbyt niska liczba otrzymanych zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną ogółem nie pozwala wyciągnąć wniosków na temat statystycznej istotności tego wyniku.

Wykres III.19. Zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną według płci i grupy zawodów. Wyniki eksperymentu CT w Polsce, w latach 2009–2010.



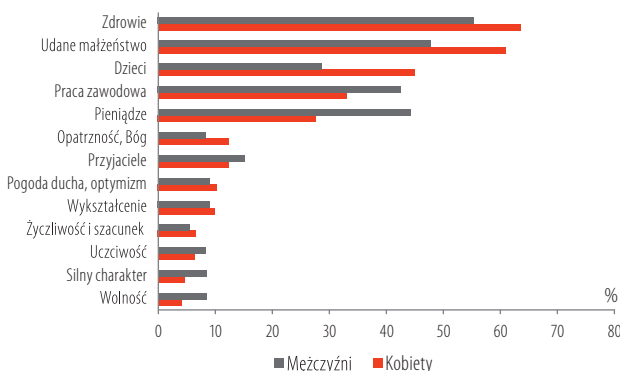
Uwaga: Za zawód zdominowany przez daną płć uznano zawód, w którym ponad 60 proc. pracowników to przedstawiciele danej płci. Wysłano po 800 zgłoszeń do pracy na każdą płć w zawodach zdominowanych przez kobiety, po 600 zgłoszeń do pracy w zawodach zdominowanych przez mężczyzn i po 600 zgłoszeń do pracy w zawodach neutralnych.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z przeprowadzonego eksperymentu CT.

Pomimo tego, że posiadanie dzieci istotnie obniża szanse kobiet na zatrudnienie, analizy Matysiak (2009) pokazały, że matki wykazują się silną determinacją w powrocie na rynek pracy. Choć ich szanse na pozyskanie i utrzymanie zatrudnienia są znacznie niższe niż szanse kobiet nie posiadających dzieci, nie chcą one jednak pozostać bierne zawodowo. Co więcej, ta sama autorka pokazała, że praca zawodowa jest ważnym warunkiem dla posiadania dzieci przez kobiety. O ile w wielu krajach europejskich, a zwłaszcza w południowej Europie, pracujące kobiety mają większą skłonność do opóźniania macierzyństwa oraz do rezygnacji z kolejnych urodzeń, o tyle w Polsce nie obserwuje się pod tym względem znaczących różnic pomiędzy kobietami pracującymi i niepracującymi. Praca zawodowa jest szczególnie ważna dla decyzji o dziecku wśród kobiet z wykształceniem wyższym (Matysiak i Vignoli 2010).

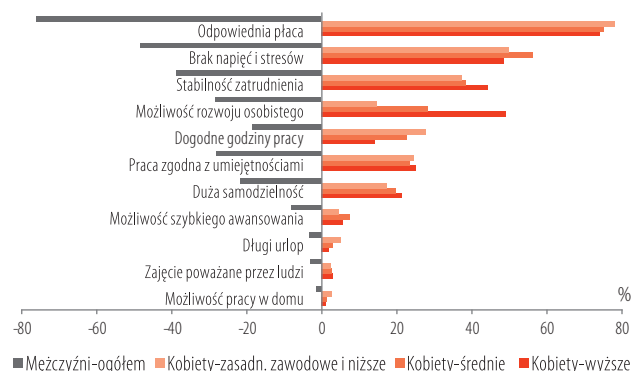
Według danych z Diagnozy Społecznej (2007) praca zawodowa zajmuje czwarte miejsce w życiu młodych Polaków i Polek (w wieku 20-35 lat). W przypadku kobiet wyprzedzają ją tylko zdrowie, udane małżeństwo i dzieci, na piątym miejscu zaraz po pracy zawodowej znajdują się pieniądze (Wykres III.20). Hierarchia wartości mężczyzn jest podobna, z tą tylko różnicą, że pieniądze i praca zawodowa cenione są wyżej niż dzieci. Zarówno w przypadku mężczyzn jak i kobiet wysokie zainteresowanie pracą zawodową wynika przede wszystkim z pobudek materialnych. Mogłoby to oznaczać, że bogacenie się społeczeństwa sprawi, że kobiety coraz chętniej będą rezygnować z pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Jak pokazuje jednak Wykres III.21 kobiety z wykształceniem wyższym cenią sobie w pracy zawodowej także możliwości samorealizacji. Mając na uwadze silny przyrost osób z wykształceniem wyższym, jaki wystąpił w Polsce w ostatnich latach, należy się spodziewać, że ten aspekt aktywności zawodowej będzie przybierał na znaczeniu, a kobiety będą coraz bardziej zainteresowane połączeniem zatrudnienia z opieką nad dziećmi.

Wykres III.20. Warunki szczęśliwego życia, kobiety i mężczyźni w wieku 20–35 lat w Polsce, w 2007 r.



Źródło: obliczenia na podstawie danych z Diagnozy Społecznej (2007) – Matysiak i Mynarska (2009).

Wykres III.21. Najważniejsze aspekty pracy zawodowej, kobiety i mężczyźni w wieku 20–35 lat w Polsce, w 2007 r.



Źródło: obliczenia na podstawie danych z Diagnozy Społecznej (2007) – Matysiak i Mynarska (2009).

3. Segregacja zawodowa

Jak pokazano w podrozdziale 1.1 kobiety w Europie częściej niż mężczyźni koncentrują się w zawodach związanych z edukacją i oświatą, ochroną zdrowia i opieką społeczną, a także w handlu i usługach. Mężczyźni natomiast stanowią zdecydowaną większość zatrudnionych w przemyśle, budownictwie oraz transporcie i łączności. Sytuację taką obserwuje się także w Polsce. Wysoka koncentracja osób danej płci w poszczególnych grupach zawodowych implikuje występowanie na rynku pracy zawodów „kobięcych” (sfeminizowanych), „męskich” (zmaskulinizowanych) i „neutralnych”. Zjawisko to określane jest mianem segregacji zawodowej.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć szereg (niewykluczających się wzajemnie) wyjaśnień tego zjawiska. Możliwe jest, że kobiety i mężczyźni mają przeciętnie odmienne preferencje lub umiejętności do wykonywania poszczególnych różnych zawodów. Oba rodzaje zróżnicowania (preferencji i umiejętności) mogą, przy tym, wynikać zarówno z czynników wrodzonych, jak i kulturowych. Możliwym jest ponadto, że kobiety wybierają zawody sfeminizowane, gdyż praca w tych zawodach może być lepiej dostosowana do pełnienia przez nie jednocześnie obowiązków opiekuńczych. Mogą to być zawody, które dają niższe szanse na awans czy wysokie wynagrodzenie, w porównaniu do zawodów zmaskulinizowanych, a jednocześnie skutkują względnie słabą utratą pozycji zawodowej po powrocie do pracy po przerwie w relacji do pozycji pozostałych pracowników. Zawody te mogą także oferować krótsze godziny pracy czy możliwość częściowej pracy w domu (np. w zawodzie nauczyciela), lepsze możliwości elastycznej organizacji czasu pracy, mniejsze ryzyko pracy w godzinach ponadwymiarowych czy większą stabilność zatrudnienia (charakterystyczną dla zawodów związanych z sektorem publicznym).

Wreszcie, przyczyny segregacji zawodowej mogą również być związane ze stroną popytową rynku pracy. W obliczu niedoskonałej informacji pracodawców o pracownikach i kandydatach do pracy możliwe jest, że pracodawcy mają błędne mniemanie o relatywnych umiejętnościach kobiet i mężczyzn do wykonywania poszczególnych zawodów. Możliwe jest także, że kobiety są na rynku pracy dyskryminowane, tj. segregacja zawodowa wynika z odbierania lub utrudniania kobietom dostępu do wybranych zawodów.

Do pomiaru skali segregacji zawodowej korzysta się najczęściej z tzw. indeksu Duncanów (Duncan i Duncan 1955). Miara ta informuje, jaki odsetek zatrudnionych kobiet (lub mężczyzn) musiałby zmienić zawód, aby segregacja zawodowa całkowicie zniknęła. Wartości tego indeksu dla wybranych krajów przedstawia Wykres III.22. Wskazuje on, że segregacja zawodowa jest zjawiskiem wszechobecnym. Według danych ISSP (International Social Survey Programme) wartości indeksów segregacji zawodowej Duncanów w 2006 r. wahały się od 40 proc. (Dania i Kanada) do 60 proc. (Łotwa). Na tym tle nasilenie segregacji zawodowej na polskim rynku pracy można uznać za przeciętne - 49,8 proc. w 2001 roku i 46,1 proc. w 2006 roku. Oznacza to, że prawie połowa zatrudnionych kobiet (lub mężczyzn) musiałaby zmienić zawód na zmaskulinizowany (sfeminizowany), aby segregacja zawodowa zniknęła. Segregację zawodową o podobnej skali obserwowano na brytyjskim, szwedzkim, holenderskim czy francuskim rynku pracy.

Wykres III.22. Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 20–54 lata w wybranych krajach, w latach 2001 i 2006.



Uwaga: Do pomiaru segregacji zawodowej został wykorzystany indeks Duncanów, informujący, jaki odsetek kobiet (lub mężczyzn) zatrudnionych na danym rynku pracy musiałby zmienić zawód, aby segregacja zawodowa całkowicie zniknęła.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ISSP.

Analizy na danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (2008) wskazują, że do najbardziej zmaskulinizowanych grup zawodowych w Polsce należą: siły zbrojne; górnicy i robotnicy budowlani; kierowcy i operatorzy pojazdów; robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń; leśnicy i rybacy oraz operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych. Natomiast najbardziej sfeminizowane zawody to: pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów; specjaliści nauk przyrodniczych

i ochrony zdrowia; specjaliści szkolnictwa; pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach oraz modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (Tabela III.3). Co ciekawe, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i zawodowi działacze oraz kierownicy dużych i średnich organizacji, tj. grupy zawodowe powszechnie uważane za zmaskulinizowane, wcale nie są w Polsce zdominowane przez mężczyzn, przynajmniej w rozpatrywanej grupie wieku.

Tabela III.3. Częstkowe indeksy segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn dla poszczególnych grup zawodowych w Polsce, w 2008 r.

grupa zawodowa	nadreprezentacja mężczyzn (w proc.)	nadreprezentacja kobiet (w proc.)
siły zbrojne	44,72	
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze		14,81
kierownicy dużych i średnich organizacji	9,29	
kierownicy małych przedsiębiorstw	6,64	
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	27,60	
specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia		39,30
specjaliści szkolnictwa		34,62
pozostali specjaliści		17,55
średni personel techniczny	20,18	
średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia		23,23
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy		13,60
pracownicy pozostałych specjalności		12,30
pracownicy obsługi biurowej		12,29
pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów		40,03
pracownicy usług osobistych i ochrony		13,95
modelki, sprzedawcy i demonstratorzy		26,65
rolnicy		2,31
ogrodnicy		5,22
leśnicy i rybacy	34,06	
rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby		12,88
górnicy i robotnicy budowlani	44,65	
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	41,53	
robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	1,91	
pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		1,79
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	31,85	
operatorzy i monterzy maszyn	11,72	
kierowcy i operatorzy pojazdów	42,46	
pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach		27,29
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	8,97	
robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	5,47	

Uwaga: Przedstawione indeksy informują, jaki odsetek jednostek zatrudnionych w danym zawodzie musiałby zmienić zawód, aby segregacja zawodowa całkowicie zniknęła, a jednocześnie całkowita liczba osób zatrudnionych w poszczególnych zawodach nie uległa zmianie.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Obserwowany stopień koncentracji kobiet i mężczyzn w określonych zawodach nie daje jednak pełnego obrazu mechanizmu segregacji, jaki się z nim kryje. Koncentracja ta może tymczasem wynikać z trzech różnych nakładających się na siebie procesów:

- segregacji edukacyjnej**, wynikającej z międzypłciowego zróżnicowania kierunków i poziomów kształcenia, kończonych przez kobiety i mężczyzn;
- wzrostu segregacji zawodowej** według płci na skutek tego, iż część kobiet i mężczyzn charakteryzujących się takimi samymi kwalifikacjami, pod względem poziomu jak i kierunku, znajduje zatrudnienie w – odpowiednio – sfeminizowanych i zmaskulinizowanych zawodach. Zjawisko to występuje na przykład w sytuacji, gdy kobieta z wykształceniem średnim ogólnokształcącym znajduje zatrudnienie jako sprzedawczyni w sklepie spożywczym, a mężczyzna o takich samych kwalifikacjach podejmuje pracę jako kierowca autobusu miejskiego;
- redukcji segregacji zawodowej**, która może być wynikiem dwóch różnych procesów. Po pierwsze, część kobiet i mężczyzn charakteryzujących się takimi samymi kwalifikacjami, pod względem poziomu jak i kierunku, może podjąć pracę w – odpowiednio – zmaskulinizowanych i sfeminizowanych zawodach. Na przykład, absolwentka chemii może zostać kierowniczką dużej firmy kosmetycznej, a jej kolega ze studiów może podjąć pracę jako specjalista w szkolnictwie. Po drugie, segregacja zawodowa może ulec osłabieniu, gdy część kobiet o sfeminizowanych kierunkach i poziomach wykształcenia oraz część mężczyzn o zmaskulinizowanych kierunkach i poziomach wykształcenia znajduje zatrudnienie w tych samych zawodach. Sytuacja taka ma miejsce, na przykład, gdy absolwentka lingwistyki oraz absolwent fizyki podejmują pracę jako specjaliści od marketingu.

Borghans i Groot (1999) zaproponowali metodę dekompozycji ogólnego indeksu segregacji zawodowej na wyżej wymienione składniki. Metoda ta wymaga uprzedniego przekształcenia indeksu Duncanów w indeks zaproponowany przez Karmela i Maclachlan (1988), który jest równy odsetkowi wszystkich jednostek zatrudnionych na danym rynku pracy, które musiałyby zmienić zawód, aby segregacja zawodowa całkowicie zniknęła, a wielkość żadnej grupy zawodowej nie uległa zmianie. Indeks Karmela i Maclachlan (1988) jest zazwyczaj równy około połowie indeksu Duncanów. Wartości indeksów ogólnych oraz poszczególnych składników dekompozycji oszacowanych na podstawie danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności zawiera Tabela III.4.

Tabela III.4. Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata w Polsce, w 2008 r.

	Wartość indeksu Duncanów (w proc.)		
	ogółem	25–34 lata	35–44 lata
wg Duncan, Duncan (1955)	43,56	42,80	45,52
wg Karmel, Maclachlan (1988)	21,61	21,16	22,66
	Dekompozycja indeksu Karmel, Maclachlan (1988)		
(a) segregacja edukacyjna	22,58	22,71	23,09
(b) wzrost segregacji zawodowej	10,03	10,19	11,21
(c) redukcja segregacji zawodowej	-11,01	-11,75	-11,64

Uwaga: Metoda dekompozycji indeksu segregacji zawodowej Borghansa i Groota została przedstawiona w Aneksie 2.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Okazuje się, że obserwowana na polskim rynku nadreprezentacja kobiet w zawodach sfeminizowanych, a mężczyzn w zawodach zmaskulinizowanych, jest w przeważającym stopniu kształtowana przez czynniki strony podażowej, a konkretnie – przez segregację edukacyjną (Tabela III.4a). Kobiety i mężczyźni kształcą się, przeciętnie, w różnych dziedzinach, co nakłada pewne ograniczenia na ich późniejsze możliwości wyboru zawodu i sprzyja zaistnieniu zjawiska segregacji zawodowej. Warto jednak zauważyć, że olbrzymi wpływ decyzji edukacyjnych kobiet i mężczyzn na to zjawisko nie implikuje sam w sobie braku dyskryminacji zatrudnieniowej ze względu na płeć. Nieznane są bowiem przyczyny istnienia segregacji edukacyjnej – jeśli dyskryminacja zatrudnieniowa ze względu na płeć rzeczywiście istnieje (co zdają się częściowo sugerować wyniki uzyskane w ramach eksperymentu, por. Wykres III.19), to może ona wpływać na decyzje edukacyjne obu płci. Możliwe jest jednak także, że reprezentanci danej płci posiadają lepsze predyspozycje do wykonywania zawodów tradycyjnie częściej wykonywanych przez tę płeć i dlatego wybierają kierunki przygotowujące do wykonywania tych zawodów, a także są automatycznie chętniej w nich zatrudniani.

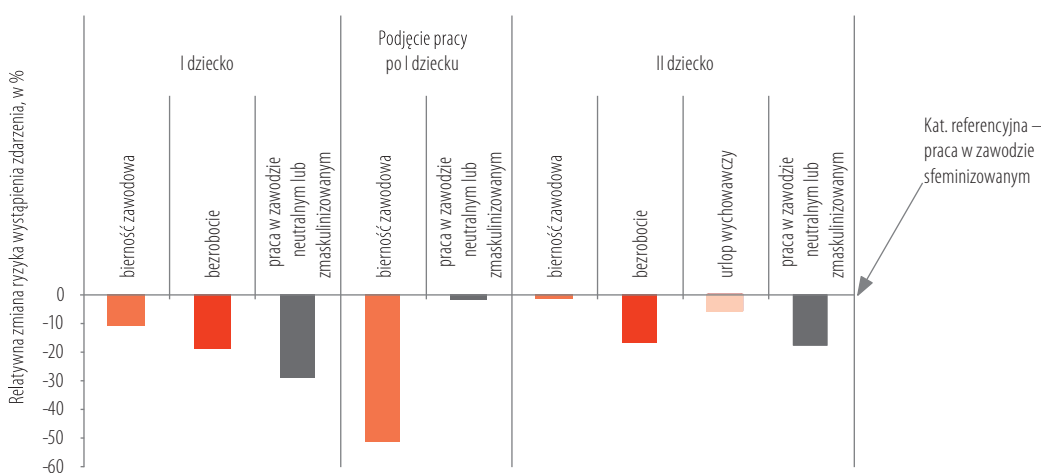
Niemniej, segregacja edukacyjna nie jest jedynym czynnikiem wyjaśniającym istnienie nadreprezentacji kobiet w jednych, a mężczyzn w innych zawodach. Niespełna połowa skali tego zjawiska w Polsce może zostać wyjaśniona poprzez to, że część jednakowo wykształconych kobiet i mężczyzn (pod względem poziomu i kierunku) znajduje zatrudnienie w – odpowiednio – relatywnie sfeminizowanych i zmaskulinizowanych zawodach (Tabela III.4b). Mechanizm ten informuje nas o klasycznej segregacji zawodowej według płci. Istnieją zatem powody, dla których niektóre zawody okazują się być bardziej atrakcyjne dla mężczyzn, a inne dla kobiet, pomimo posiadania

przez obie płcie wykształcenia o tym samym poziomie i profilu. Trudno jednak określić, w jakim stopniu znajdowanie zatrudnienia przez kobiety/mężczyzn w zawodach sfeminizowanych/zmaskulinizowanych, pomimo posiadania jednakowego wykształcenia, wynika z ograniczeń napotykanym przez poszukujących pracy na rynku pracy (przyczyny o charakterze popytowym), a w jakim stopniu – z ich niezależnych decyzji (przyczyny o charakterze podażowym).

Co ciekawe, efekt klasycznej segregacji zawodowej ulega jednak w pełni zredukowaniu, gdyż, jak się okazuje, część kobiet i mężczyzn o tym samym poziomie i kierunku wykształcenia znajduje zatrudnienie w – odpowiednio – relatywnie zmaskulinizowanych i relatywnie sfeminizowanych zawodach, bądź też część kobiet o typowo „kobiecy” kierunku wykształcenia i mężczyzn o typowo „męskim” kierunku wykształcenia znajduje zatrudnienie w tych samych zawodach (Tabela III.4c). Sugeruje to, że zjawisko klasycznej segregacji zawodowej nie jest znaczącym problemem, gdyż znajduje ono swoją przeciwwagę w procesach oddziałujących w przeciwnym kierunku. Kluczowym czynnikiem decydującym o segregacji zawodowej wydaje się być natomiast segregacja edukacyjna.

Jak już wspomniano, jednym z powodów, dla których kobiety mogą się decydować na wybór sfeminizowanych kierunków kształcenia i sfeminizowanych zawodów mogą być stosunkowo lepsze warunki do połączenia pracy zawodowej z formowaniem rodziny oferowane w tych zawodach. Pogłębione analizy na danych indywidualnych, pochodzących z badania retrospektywnego „Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne” wskazują, że kobiety pracujące w zawodach sfeminizowanych znacznie szybciej decydują się na pierwsze dziecko niż kobiety pracujące w zawodach zmaskulinizowanych i neutralnych², a także są bardziej skłonne urodzić drugie dziecko (Wykres III.23). Co ciekawe jednak, intensywność powrotu do zatrudnienia po urodzeniu pierwszego dziecka nie wydaje się być zróżnicowana ze względu na stopień feminizacji/maskulinizacji zawodu.

Wykres III.23. Przejście do pierwszego i drugiego dziecka a także podjęcie pracy po urodzeniu pierwszego dziecka w zależności od statusu na rynku pracy oraz grupy zawodowej w momencie poczęcia w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.



Uwaga: Wykres pokazuje wyniki estymacji modeli intensywności przejścia, oszacowane dla kobiet urodzonych w latach 1966–1981 (metoda została opisana w Aneksie 2.). Wyniki są wystandaryzowane ze względu na wiek, poziom wykształcenia, pochodzenie społeczne, rok kalendarzowy, w modelu przejścia do drugiego dziecka dodatkowo ze względu na wiek pierwszego dziecka oraz status kobiety na rynku pracy w momencie pierwszego poczęcia, a w modelu podjęcia pracy po pierwszym urodzeniu ze względu na doświadczenie zawodowe kobiety zebrane przed pierwszym urodzeniem oraz wiek pierwszego dziecka. Za zawody sfeminizowane uznano zawody, dla których współczynniki cząstkowe przedstawione w Tabeli III.3 przekraczają 10 proc. na korzyść kobiet a za zmaskulinizowane – zawody, dla których współczynniki te przekraczają 10 proc. na korzyść mężczyzn.

Źródło: obliczenia własne na danych z badania „Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne”.

Uzyskane wyniki można interpretować dwojako. Z jednej strony możliwe jest, że zawody zdominowane przez kobiety rzeczywiście sprzyjają formowaniu rodziny i łączeniu jej z pracą zawodową. Sytuacja taka ma miejsce, jeśli zawody te, w porównaniu do zawodów zmaskulinizowanych, generują relatywnie niskie koszty alternatywne posiadania dzieci, w postaci utraconych umiejętności zawodowych, utraconych zarobków, możliwości awansowania, czy pracy w ogóle, a jednocześnie zachęcają matki do powrotu do zatrudnienia, oferując im dogodne warunki połączenia pracy zawodowej z macierzyństwem, tj., na przykład, krótszy czy bardziej elastyczny czas pracy. Z drugiej strony, możliwa jest jednak sytuacja, w której zawody zmaskulinizowane i sfeminizowane nie różnią się wcale wysokością kosztów alternatywnych posiadania dzieci, a relatywnie wysoka intensywność przejścia do urodzeń pierwszej i drugiej kolejności, obserwowana wśród kobiet pracujących w zawodach sfeminizowanych, jest spowodowana procesem autoselekcji kobiet szczególnie

² Ze względu na małą liczebność kobiet pracujących w zawodach zmaskulinizowanych w próbie musieliśmy połączyć tę kategorię z kategorią pracujących w zawodach neutralnych.

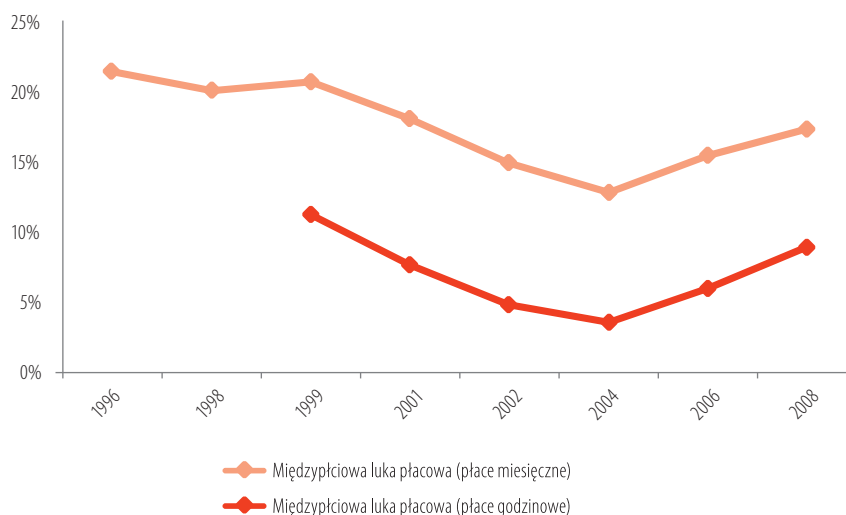
zorientowanych na rodzinę do zawodów zdominowanych przez kobiety. Proces ten miałby miejsce w sytuacji, gdyby kobiety zorientowane na rodzinę posiadały umiejętności predysponujące je do zawodów typowo kobiecych (np. umiejętności opiekuńcze), czego nie można wykluczyć. Na podstawie przeprowadzonych analiz trudno zatem ocenić, czy istnieje zależność przyczynowo-skutkowa pomiędzy wyborem kierunku wykształcenia i zawodu a formowaniem rodziny.

4. Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn

Analiza zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy byłaby niekompletna, gdyby przeprowadzona w poprzednich rozdziałach ocena różnic w aktywności zawodowej i zatrudnieniu nie została uzupełniona o badanie rozkładów wynagrodzeń obu płci. Nie można przy tym poprzestać na obserwacji, że mężczyźni otrzymują przeciętnie wyższe wynagrodzenia od kobiet, bez zrozumienia jakie czynniki ekonomiczne, społeczne i kulturowe determinują to zjawisko. Po pierwsze, należy rozstrzygnąć, czy subpopulacje kobiet i mężczyzn nie są znacznie zróżnicowane pod względem istotnych składników kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości płac. Po drugie, nie można a priori wykluczyć, że za część obserwowanych odmienności w rozkładach płac mężczyzn i kobiet odpowiada zjawisko dyskryminacji płacowej kobiet, definiowane jako otrzymywanie przez osoby o różnej płci, lecz identycznych lub ekwiwalentnych innych cechach indywidualnych i zawodowych, statystycznie różnych dochodów z pracy³. Po trzecie, zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn może być dodatkowo pogłębiane przez ogólną nierówność rozkładu dochodów na danym rynku pracy i w danym okresie. Jeśli kobiety częściej ulokowane są w niższych partiach rozkładu dochodów, to wynikające z innych od wymienionych wcześniej czynników zwiększenie nierówności tego rozkładu prowadzi do zwiększenia różnicy między przeciętnymi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn (zob. także: Blau, Kahn 1997).

Użytecznym pojęciem stosowanym do porównywania zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn na różnych rynkach pracy lub w różnych okresach jest *międzyplciowa luka płacowa*, rozumiana jako procentowa różnica między średnim wynagrodzeniem w subpopulacji mężczyzn a średnim wynagrodzeniem w subpopulacji kobiet. Jej kształtowanie się w Polsce dla osób w wieku 25-44 lata przedstawia Wykres III.24. Ilustruje on ewolucję luki w płacach godzinowych w latach 1999-2008 i miesięcznych w latach 1996-2008. Okazuje się, że dużą część międzyplciowej luki w płacy miesięcznej daje się wyjaśnić zróżnicowaniem czasu pracy kobiet i mężczyzn. W całym badanym okresie luka w płacy godzinowej była bowiem o około 10 pkt. proc. niższa niż luka w płacy miesięcznej. Szczególnie doniosłe znaczenie dla tego zjawiska może mieć silnie sfeminizowane zatrudnienie w sektorze edukacji, w którym przeciętny czas pracy jest stosunkowo krótki (zob. MPiPS 2007)⁴. Jednak nawet po uwzględnieniu zróżnicowania czasu pracy luka w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest nadal obecna, kształtując się przeciętnie rzecz biorąc w ciągu ostatnich 10 lat na poziomie ok. 7 pkt. proc. Co ważne, zróżnicowanie płac godzinowych mężczyzn i kobiet w Polsce, choć widoczne, nie jest duże w porównaniu z większością państw UE-27. Jak pokazano w podrozdziale 1.1 aż w czternastu krajach unijnych różnica w płacach godzinowych kobiet i mężczyzn w 2008 r. była większa niż w Polsce (por. Wykres III.5).

Wykres III.24. Międzyplciowa luka płacowa dla osób w wieku 25–44 lata w Polsce, w latach 1996–2008.⁵



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.

³ Należy podkreślić, że takie ujęcie dyskryminacji płacowej abstrahuje od ewentualnego występowania dyskryminacji zatrudnieniowej (także związanej z ew. utrudnianiem kobietom dostępu do określonych zawodów) oraz przyczyn odmienności procesów kształtowania się kapitału ludzkiego kobiet i mężczyzn.

⁴ Oficjalny czas pracy nauczyciela podany w danych BSW może nie odzwierciedlać idealnie czasu realnie spędzonego na pracy w tym zawodzie. Z jednej strony część pracy nauczyciela jest wykonywana w domu (i ten czas nie jest ujęty w statystyce BSW), z drugiej, liczba tygodni pracy w ciągu roku jest przeciętnie krótka.

⁵ Międzyplciowa luka w płacy godzinowej według Eurostatu wynosiła w 2008 r. 14,3 pkt. proc. Wartość ta różni się od wartości przedstawionej na Wykresie III 24, gdyż luka wg Eurostatu obliczona jest dla populacji zatrudnionych w wieku 15-64 lata, wyłączając osoby pracujące w administracji publicznej.

Tabela III.5. Przyczyny zmian międzypłciowej luki w płacy godzinowej w Polsce, w latach 1999–2008.

Luka płacowa	1999–2004	2004–2008
na początku okresu (w proc.)	11,22	3,51
na końcu okresu (w proc.)	3,51	8,92
Różnica (w pkt. proc.), w tym:	-7,72	5,42
Zmiana poziomów kapitału ludzkiego i in. obserwowalnych determinant płac	-5,11	0,33
Zmiana zwrotów z kapitału ludzkiego i in. obserwowalnych determinant płac	-0,21	2,68
Zmiana poziomów nieobserwowalnych determinant płac lub nasilenia dyskryminacji płacowej	-2,77	1,62
Zmiana „nierówności rozkładu dochodów”	0,38	0,79

Uwaga: Zmiany w międzypłciowej luce płacowej zostały zdekomponowane na cztery składniki za pomocą formuły dekompozycyjnej Juhn-Murphy’ego-Pierce’a (zob. Aneks 2.). Inne determinanty płac to wiek, województwo zamieszkania, sektor i sekcja zatrudnienia, zawód i wielkość miejsca zatrudnienia.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.

W okresie 1996–2008 zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn w Polsce malało w okresie gorszej koniunktury, a rosło w okresie ożywienia. W 1999 r. kobiety zarabiały przeciętnie na godzinę o 11,2 proc. mniej niż mężczyźni. W 2004 r., a więc tuż po zakończeniu okresu spowolnienia gospodarczego lat 2001–2003, luka ta była już znacznie mniejsza i wynosiła 3,5 pkt. proc., by w kolejnych latach w ślad za boorem gospodarczym lat 2005–2008 wzrosnąć do 8,9 pkt. proc. Wskazuje to na procykliczność międzypłciowej luki płacowej – zjawisko zaobserwowane również w innych krajach (por. Park, Shin 2005). Głównymi przyczynami spadku wartości luki w okresie 1999–2004 były relatywne polepszenie zasobów kapitału ludzkiego kobiet i innych, obserwowalnych czynników determinujących wysokości płac (takich jak wiek, województwo zamieszkania, wielkość miejsca pracy, sektor, zawód i sekcja zatrudnienia) oraz relatywne polepszenie nieobserwowalnych determinant wysokości płac kobiet (np. nastawienia na karierę) lub ewentualny spadek nasilenia ich dyskryminacji płacowej względem mężczyzn (Tabela III.5). Sytuacja uległa zmianie po 2004 r., w okresie lepszej koniunktury. Całkowicie zahamowany został relatywny wzrost zasobów kapitału ludzkiego kobiet w porównaniu do mężczyzn i albo dyskryminacja płacowa ponownie wzrosła, albo relatywnemu pogorszeniu uległy nieobserwowalne determinanty wysokości płac kobiet. Co więcej, w latach 2004–2008 coraz gorzej opłacane były przez pracodawców te składniki kapitału ludzkiego i inne determinanty wysokości płac, które w relatywnie większym stopniu posiadały kobiety. Może – choć nie musi – być to rodzaj dyskryminacji pośredniej kobiet, może być to także efekt ewentualnej większej procykliczności płac w zawodach zmaskulinizowanych (zob. Park, Shin 2005).

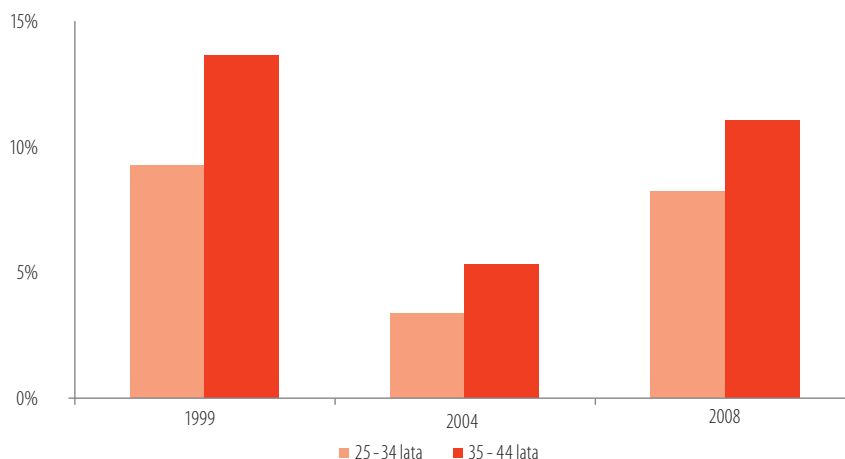
Kobiety w Polsce zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni bez względu na poziom wykształcenia. Międzypłciowa luka w płacy godzinowej (Wykres III.26) jest najniższa wśród osób z wykształceniem wyższym, następnie – dla osób z wykształceniem średnim i co najwyżej podstawowym, natomiast najwyższa w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ponadto, w przypadku wszystkich wyszczególnionych grup wykształceniowych można zaobserwować charakterystyczną również dla całej populacji tendencję – w latach 1999–2004 luka płacowa zawężała się, aby w latach 2004–2008 ponownie się rozszerzyła. Co ciekawe, wartości międzypłciowej luki płacowej w grupach wykształceniowych znacznie przekraczają wartości tej luki w całej populacji w odpowiednich okresach. Wynika to ze szczególnie licznej reprezentacji kobiet wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim oraz mężczyzn wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (zapewniającym przeciętnie niższe płace niż wykształcenie wyższe lub średnie) w ogóle pracujących.

Jakie są zatem przyczyny występowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce? Czy wynikają one ze zróżnicowania obu płci pod względem zasobów kapitału ludzkiego (w tym innych jego składników niż poziom wykształcenia), czy są efektem segregacji zawodowej, czy też rezultatem dyskryminacji płacowej? W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie dekomponujemy międzypłciową lukę płacową na dwa rozłączne składniki, korzystając z formuły dekompozycyjnej Blindera-Oaxaki (Blinder 1973, Oaxaca 1973):

- składnik wyjaśniony**, będący oszacowaniem wpływu międzypłciowego zróżnicowania przeciętnych zasobów kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości płac na zróżnicowanie przeciętnych płac kobiet i mężczyzn, oraz
- składnik niewyjaśniony**, odzwierciedlający międzypłciowe zróżnicowanie zwrotów z zasobów kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości płac, mający stanowić – w założeniu – oszacowanie dyskryminacji płacowej kobiet, a w rzeczywistości uwzględniający jednocześnie efekt ewentualnej dyskryminacji płacowej oraz międzypłciowego zróżnicowania przeciętnych zasobów nieobserwowalnych determinant wysokości płac.

Ramka III.5. Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn w różnych grupach wieku.

Międzyplciowa luka płacowa w Polsce jest wyższa wśród osób w wieku rozwoju rodziny (35-44 lata) niż wśród osób w wieku tworzenia rodziny (25-34 lata). Różnica ta utrzymywała się w całym badanym okresie i – przykładowo – w 2008 r. międzyplciowa luka w płacy godzinowej w młodszej grupie wieku wyniosła 8,2 pkt. proc., a w starszej grupie wieku 11,1 pkt. proc. (Wykres III.25).

Wykres III.25. Międzyplciowa luka w płacy godzinowej w grupach wieku 25–34 oraz 35–44 lata w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Tabela III.6. Przyczyny zróżnicowania międzyplciowej luki w płacy godzinowej wśród osób w wieku 25–34 lata i 35–44 lata w Polsce, w 2008 r.

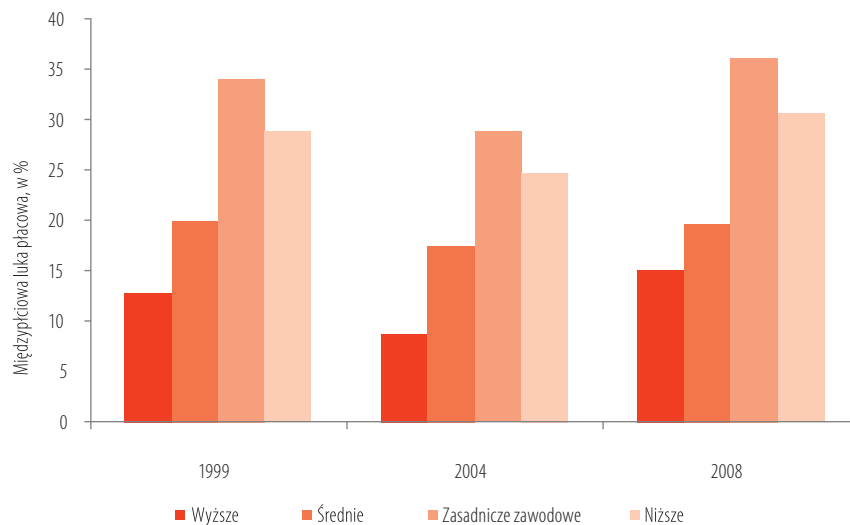
Luka płacowa	Wartość
w grupie osób w wieku 25-34 lata (w proc.)	8,24
w grupie osób w wieku 35-44 lata (w proc.)	11,06
Różnica (w pkt. proc.), w tym:	2,82
różnica w poziomie kapitału ludzkiego i in. obserwowalnych determinantach płac	4,02
różnica w zwrotach z kapitału ludzkiego i in. obserwowalnych determinant płac	-1,56
różnica w poziomie nieobserwowalnych determinant płac lub w natężeniu dyskryminacji płacowej	0,20
różnica w „nierówności rozkładu dochodów”	0,17

Uwaga: Zmiany w międzyplciowej lukie płacowej zostały zdekomponowane na cztery składniki za pomocą formuły dekompozycyjnej Juhn-Murphy’ego-Pierce’a (zob. Aneks 2.). Inne determinanty płac to wiek, województwo zamieszkania, sektor i sekcja zatrudnienia, zawód i wielkość miejsca zatrudnienia.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Głównym powodem utrzymywania się wyższej międzyplciowej luki płacowej wśród osób w wieku 35-44 lata niż osób w wieku 25-34 lata jest mniej korzystne – w tej pierwszej grupie w porównaniu z drugą – wyposażenie kobiet w zasoby kapitału ludzkiego i inne charakterystyki ważne z punktu widzenia kształtowania się płac (np. sektor zatrudnienia, zawód, sekcja zatrudnienia) (Tabela III.6). Efekt ten jest osłabiany przez fakt, iż pracodawcy wyżej odpłacają posiadane relatywnie częściej przez kobiety składniki kapitału ludzkiego i inne determinanty wysokości płac w grupie osób w wieku 35-44 lata niż w grupie wieku 25-34 lata. Gdyby nie ta prawidłowość, luka płacowa wśród osób w wieku rozwoju rodziny byłaby o ponad 4 pkt. proc. wyższa niż wśród osób w wieku tworzenia rodziny.

Trudno jednoznacznie określić, jakie są przyczyny większego zróżnicowania pod względem zasobów kapitału ludzkiego pracujących mężczyzn i kobiet należących do grupy 35-44-latków w porównaniu do grupy wieku 25-34 lata. Sytuacja ta może być wynikiem przerw w karierze zawodowej w celu sprawowania opieki, doświadczanych przez kobiety w wieku tworzenia rodziny i prowadzących do deprecjacji kapitału ludzkiego względem osób kontynuujących pracę zawodową. Może być ona także wynikiem selekcji do pracy kobiet o wysokich kwalifikacjach oraz wysokiej motywacji do pracy zawodowej wśród osób w wieku tworzenia rodziny, tj. wieku obniżonej aktywności zawodowej kobiet.

Wykres III.26. Międzyplciowa luka w płacy godzinowej według wykształcenia w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.

Tabela III.7. Determinanty zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn w wieku 25–44 lata w Polsce, w latach 1999, 2004 i 2008.

	Oszacowanie składników dekompozycji		
	1999	2004	2008
Międzyplciowa luka płacowa (w proc.), w tym:	11,22 **	3,51 **	8,92 **
Składnik wyjaśniony (w pkt. proc.)	-5,31 **	-12,08 **	-9,18 **
Składnik niewyjaśniony (w pkt. proc.)	16,53 **	15,59 **	18,10 **
Elementy składnika wyjaśnionego (w pkt. proc.)			
wielkość miejsca pracy	1,36 **	0,30	-0,03
staż pracy	-0,24 **	-0,32 **	0,04
wiek	0,11 **	-0,24 **	-0,19 **
sektor zatrudnienia	-0,37	-0,82 **	-1,53 **
województwo zamieszkania	0,05	0,14	0,14
poziom wykształcenia	-6,66 **	-7,52 **	-6,78 **
zawód	-6,25 **	-7,92 **	-6,18 **
sekcja zatrudnienia	6,68 **	4,30 **	5,36 **
Elementy składnika niewyjaśnionego (w pkt. proc.)			
wielkość miejsca pracy	-0,36	2,10 **	0,76 *
staż pracy	-2,51 *	-1,00	-0,63
wiek	33,19 **	26,31 **	-0,59
sektor zatrudnienia	-2,39 **	-1,18	1,63
województwo zamieszkania	0,91 **	0,34	0,63 *
poziom wykształcenia	0,90	0,96	-0,59
zawód	-1,61 **	-2,68 **	1,26
sekcja zatrudnienia	0,90	-0,47	-3,73 **
stała	-12,50	-8,81	19,36 *

Uwagi: **, * oznaczają istotność na poziomie istotności 0,01 i 0,05. Element „staż pracy” grupuje łączny wpływ zmiennych „staż pracy” i „kwadrat stażu pracy”. Element „wiek” grupuje łączny wpływ zmiennych „wiek” i „kwadrat wieku”. Elementy „województwo zamieszkania”, „poziom wykształcenia”, „zawód” i „sekcja zatrudnienia” grupują łączny wpływ zmiennych określających województwo zamieszkania, poziom wykształcenia, wykonywany zawód oraz sekcję zatrudnienia. Dekompozycja została przeprowadzona przy wykorzystaniu formuły dekompozycyjnej Blindera-Oaxaki (zob. Aneks 2).

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BSW.



Okazuje się, że we wszystkich badanych latach (1999, 2004 i 2008) składnik niewyjaśniony osiągnął wartość większą od wartości samej luki płacowej (Tabela III.7). Oznacza to, że międzypłciowe zróżnicowanie posiadanych zasobów kapitału ludzkiego i innych obserwowalnych czynników determinujących wysokość płacy, takich jak wiek, województwo zamieszkania, wielkość miejsca pracy, sektor zatrudnienia, zawód i sekcja zatrudnienia, nie jest w stanie posłużyć za odpowiednie wyjaśnienie istnienia międzypłciowej luki płacowej. Gdyby kobiety i mężczyźni posiadali w badanych okresach identyczne przeciętne poziomy wykształcenia, mieli identyczne przeciętne długości stażu pracy i identyczny przeciętny wiek, byli zatrudnieni w przedsiębiorstwach o tej samej przeciętnej wielkości, z identycznymi prawdopodobieństwami pracowali w poszczególnych sektorach, zawodach i sekcjach gospodarki oraz zamieszkiwali w tych samych proporcjach wszystkie województwa, to międzypłciowa luka płacowa wciąż wyniosłaby aż 16,5 pkt. proc. w 1999 r., 15,6 pkt. proc. w 2004 r. i 18,1 pkt. proc. w 2008 r., a więc – we wszystkich przypadkach – więcej niż w rzeczywistości. Znaczący to, że gdyby na polskim rynku pracy nie występowało zjawisko dyskryminacji płacowej a kobiety i mężczyźni nie byłiby przeciętnie zróżnicowani w żaden inny sposób aniżeli uwzględniony w modelu, to kobiety zarabiałby przeciętnie więcej od mężczyzn (o 5,3 proc. w 1999 r., o 12,1 proc. w 2004 r. oraz o 9,2 proc. w 2008 r.). Czy zatem dyskryminacja płacowa kobiet ma istotny wpływ na międzypłciową lukę płacową? Jak już zaznaczono wcześniej, nie jest możliwe stwierdzenie tego z całą pewnością. Możliwe jest bowiem, że pewne ważne determinanty płac (oddziałujące na korzyść mężczyzn) nie zostały uwzględnione w przedstawionej powyżej dekompozycji (ponieważ nie jest możliwe ich uwzględnienie przy korzystaniu z dostępnych zbiorów danych). Niemniej jednak, rozmiary składnika niewyjaśnionego są na tyle duże w porównaniu do wielkości międzypłciowej luki płacowej we wszystkich badanych okresach, że – jak się wydaje – można zasadnie przypuszczać, iż – w pewnym, choć nieznanym stopniu – dyskryminacja płacowa kobiet rzeczywiście występuje na polskim rynku pracy.

Największy udział w składniku wyjaśnionym dekompozycji we wszystkich badanych okresach mają poziom wykształcenia, zawód i sekcja zatrudnienia. Przeciętnie lepsze wykształcenie kobiet w porównaniu do mężczyzn zmniejsza międzypłciową lukę płacową aż o 6,7 - 7,5 pkt. proc., w zależności od roku badania. Mężczyźni są relatywnie częściej zatrudnieni w sekcjach gospodarki, które sprzyjają uzyskiwaniu wyższych wynagrodzeń, natomiast kobiety w zawodach sprzyjających uzyskiwaniu wyższych wynagrodzeń godzinowych. Warto jednak podkreślić, że ten ostatni efekt zupełnie zanika w przypadku analogicznych analiz przeprowadzonych dla płac miesięcznych, co prawdopodobnie należy wiązać z wysoką reprezentacją kobiet w zawodach o relatywnie niskich płacach miesięcznych i – jednocześnie – relatywnie wysokich płacach godzinowych (zwłaszcza w wysoce sfeminizowanym zawodzie nauczycielskim, w którym oficjalny tygodniowy czas pracy jest relatywnie krótki). Ponadto, względnie stabilny w czasie wpływ na zwężanie się międzypłciowej luki płacowej ma fakt relatywnie częstszego zatrudnienia kobiet w sektorze publicznym, który, jak pokazano w poprzedniej edycji Zatrudnienia w Polsce, zapewnia przeciętnie wyższe płace osobom o wykształceniu średnim lub niższym (MPiPS 2007). Pozwala to zmniejszyć lukę płacową o 0,8 - 1,5 pkt. proc. w latach 2004-2008 (w 1999 roku efekt ten był statystycznie nieistotny).

Dość zaskakujące jest natomiast porównanie struktury składnika niewyjaśnionego dekompozycji pomiędzy badanymi okresami. Okazuje się, że w latach 1999 i 2004 niespotykane duży w nim udział miało otrzymywanie przez kobiety i mężczyzn odmiennych zwrotów z wieku. Sytuacja ta może być wynikiem występowania dyskryminacji płacowej kobiet na tle wieku. Co jednak nie mniej ciekawe i zaskakujące, efekt ten całkowicie zaniknął do 2008 r. Szerzej zjawisko to omawiamy w części II niniejszego opracowania.

Ramka III.6. Wpływ segregacji zawodowej na zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn.

Przedstawione w Tabeli III.7. wyniki dekompozycji pozwalają odpowiedzieć na pytanie o wpływ segregacji zawodowej na zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn. Informacji na temat wpływu segregacji zawodowej na zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn dostarczają dwa elementy składnika wyjaśnionego dekompozycji – związane z grupami zmiennych zawodów i sekcja zatrudnienia – oraz odpowiadające im dwa elementy składnika niewyjaśnionego. Z jednej strony, kobiety są relatywnie rzadziej zatrudnione w sekcjach zatrudnienia sprzyjających otrzymywaniu wyższych płac godzinowych. Przekłada się to na wzrost międzypłciowej luki płacowej o 4,3 - 6,7 pkt. proc., w zależności od badanego roku. Z drugiej strony, kobiety relatywnie częściej pracują w zawodach sprzyjających otrzymywaniu wyższych płac godzinowych, co przekłada się na spadek międzypłciowej luki płacowej o 6,2 - 7,9 pkt. proc. Może być to efekt wysokiej reprezentacji kobiet w zawodach o relatywnie niskich płacach miesięcznych i – jednocześnie – relatywnie wysokich płacach godzinowych (zwłaszcza w wysoce sfeminizowanym zawodzie nauczycielskim).

Jednocześnie, w latach 1999 i 2004 międzypłciowa luka płacowa była istotnie zmniejszana za sprawą tego, że bycie zatrudnionym w zawodach o przeciętnie wysokich wynagrodzeniach silnie zwiększało płace kobiet aniżeli płace mężczyzn. Analogiczne zjawisko wystąpiło w 2008 r. dla sekcji zatrudnienia. Ogólnie, całkowity wpływ segregacji zawodowej na międzypłciową lukę płacową jest dość złożony. Wydaje się, że wpływ zatrudnienia w określonych zawodach i sekcjach zatrudnienia na płace kobiet i mężczyzn najprawdopodobniej znosi się nawzajem.

5. Kontekst instytucjonalno-kulturowy a sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Informacje przedstawione w poprzednich rozdziałach wskazują na wyraźne różnice we względnej sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. Pomimo silnej determinacji do partycypacji w zatrudnieniu, jaką wykazują się Polki w wieku tworzenia i rozwoju rodziny, mają one relatywnie niższe szanse na podjęcie oraz utrzymanie pracy, a płace, jakie otrzymują za swoją pracę, są niższe od płac mężczyzn. Dzieje się tak pomimo przeciętnie wyższego poziomu wykształcenia Polek. Jedną z najważniejszych przyczyn takiego stanu rzeczy jest obowiązujący w Polsce podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie. Polki częściej doświadczają przerw w pracy zawodowej, co zmniejsza ich szanse znalezienia i utrzymania pracy oraz pogarsza możliwości zarobkowania. Przypisywanie kobietom roli opiekunek może być także jednym z powodów, dla których na polskim rynku pracy mamy prawdopodobnie do czynienia ze zjawiskami dyskryminacji płacowej i segregacji edukacyjnej.

W świetle tych informacji należy się spodziewać, że tworzenie warunków do lepszego łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i częściowe zdjęcie z kobiet obowiązku świadczenia opieki, mogłoby się przyczynić do istotnej poprawy ich sytuacji na rynku pracy, bez wywierania jednocześnie negatywnego wpływu na możliwości realizacji ich planów prokreacyjnych. W niniejszym rozdziale przedyskutowano najważniejsze rozwiązania mające na celu łagodzenie konfliktu między pracą zawodową a sprawowaniem opieki. Zwrócono także uwagę na inne ich aspekty, w tym związane z rozwojem emocjonalnym i kognitywnym dziecka. Na tym tle przedstawiono instytucjonalno-kulturowy kontekst Polski, w którym podejmowane są decyzje o posiadaniu dzieci oraz łączeniu rodzicielstwa z aktywnością zawodową, oraz nakreślono kierunki reform.

5.1. Zmniejszanie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – jakie rozwiązania instytucjonalne?

Rozwiązania mające na celu złagodzenie konfliktu między pracą zawodową a opieką, a tym samym zmniejszenie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, to zarówno instrumenty zaliczane tradycyjnie do obszaru polityki rodzinnej (instytucje opiekuńcze, urlopy macierzyńskie i wychowawcze), polityki rynku pracy (ukierunkowane na uelastycznienie godzin pracy i zmniejszanie barier wejścia na ten rynek), jak i wszelkiego rodzaju rozwiązania zwiększające równość płci w wymiarze zawodowym i rodzinno-opiekuńczym (kampanie promujące równość płci, polityki antydyskryminacyjne).

Usługi opiekuńcze

Sposób organizacji i finansowania usług opiekuńczych może być wieloraki. Usługi mogą być świadczone przez prywatne opiekunki lub przez wyspecjalizowane w tym celu instytucje opiekuńcze, mogą być oferowane odpłatnie na rynku lub finansowane przez państwo i pracodawców. Dyskutując o usługach opiekuńczych, najczęściej zwraca się uwagę na koszty ponoszone przez rodziców korzystających z tych usług oraz dostępność tych usług, mierzoną liczbą miejsc przypadającą na 1000 dzieci w danym wieku, a także godzinami otwarcia tychże placówek. Generalnie badania empiryczne dosyć jednoznacznie wskazują, że dobry dostęp do tanich usług opiekuńczych podnosi prawdopodobieństwo powrotu kobiet do zatrudnienia po urodzeniu dziecka (Leibowitz i in. 1992, Ribar 1992, Kimmel 1995, Powell 1998, Gustafsson i Stafford 1992, Rønsen i Sundström 2002, Del Boca 2002).

Z punktu widzenia upowszechniania korzystania z usług opiekuńczych przez rodziców niebagatelne znaczenie ma także jakość oferowanej opieki. Wpływa ona na decyzje rodziców o pozostawieniu dziecka w placówce opiekuńczej, a także na rozwój kognitywny i społeczny dzieci. Jako miary jakości usług stosuje się wskaźniki dotyczące relacji liczby dzieci korzystających z usług danej placówki do liczebności zatrudnionego personelu, wielkości grup żłobkowych i przedszkolnych, poziomu wykształcenia opiekunów oraz rotacji personelu (Blau i Currie 2006). Ważną rolę odgrywa zintegrowanie instytucjonalnej opieki z systemem wczesnej edukacji w ramach jednego kompleksowego systemu (OECD 2006). W skali makro może to przynieść korzystne efekty nie tylko w formie podniesienia poziomu zatrudnienia kobiet, zwiększenia wpływów podatkowych i zmniejszenia skali ubóstwa w rodzinach z małymi dziećmi, ale także w postaci wyższej spójności społecznej (OECD 2006, Lynch 2004). Korzystanie z placówek oferujących nie tylko podstawowe usługi opiekuńcze, ale także posiadających ofertę edukacyjną, przynosi szczególne korzyści dzieciom pochodzącym z ubogich rodzin o niższym poziomie wykształcenia i kapitału społecznego, wyrównując ich szanse edukacyjne.

Udział państwa w zwiększaniu dostępu do usług opiekuńczych może polegać zarówno na finansowaniu i organizacji wyspecjalizowanych instytucji, tworzeniu zachęt dla pracodawców do zakładania przyzakładowych placówek opieki, jak i organizacji i dotowaniu opieki domowej. Badania empiryczne pokazują, że jakość usług opiekuńczych jest przeważnie wyższa w krajach prowadzących świadomą politykę w tym zakresie niż w krajach, w których rozwój usług jest wynikiem oddziaływania wyłącznie sił rynkowych (Esping-Andersen i in. 2002: 75, Lewis i Giullari 2005: 96). Dotacjom państwa towarzyszy bowiem często system akredytacji opiekunek do dzieci, podczas gdy opieka w krajach o niedorozwiniętym systemie usług opiekuńczych może być świadczona w szarej strefie przez osoby nie posiadające odpowiednich kwalifikacji.

Krajem, który od wielu lat prowadzi przemyślaną politykę w tym zakresie, jest Francja. Kraj ten szczyci się szerokim wachlarzem usług opiekuńczych, dopasowanych do różnorodnych potrzeb pracujących rodziców, a także dzieci z każdej kategorii wieku (por. Ramka III.7).

Ważnym elementem polityki Francji jest także włączenie pracodawców w organizację usług opiekuńczych, m.in. w formie tworzenia placówek przyzakładowych i dofinansowania opieki w placówkach zewnętrznych. Od 2003 r. w kraju tym obowiązuje ustawa, zgodnie z którą 60 proc. kosztów prowadzenia zakładowych placówek opieki nad dziećmi pracodawca może odliczyć od zobowiązań podatkowych. Jednocześnie zapewniając pracownikom możliwości godzenia pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad małymi dziećmi, pracodawcy odnoszą wymierne korzyści w postaci niższej absencji i niższej rotacji kadr.

Ramka III.7. Studium przypadku Francji – powszechność i różnorodność usług opiekuńczych.

We Francji oferta łatwo dostępnych usług instytucjonalnej opieki nad dziećmi jest bardzo zróżnicowana i obejmuje m.in. następujące formy:

- dla 0-1 rocznych dzieci: publiczne żłobki (*crèches collectives*); akredytowane usługi prywatnych lub społecznych żłobków (*crèches parentales*) - korzystanie z takich usług wiąże się z możliwością skorzystania z ulg podatkowych; żłobki funkcjonujące przy zakładach pracy (*crèches d'entreprise*); żłobki rodzinne (*crèches familiales*), w których opiekę nad dziećmi sprawują tzw. *assistantes maternelles*, akredytowane opiekunki do dzieci;
- dla dzieci w wieku 1-3 lat: instytucje świadczące usługi opieki otwarte przez 10-12 godzin dziennie (tzw. *care centres* - korzysta z nich ok. 21.5 proc. małych dzieci); przedszkola domowe; tzw. *haltes-garderies* – centra opieki, gdzie można zostawić dziecko na kilka godzin;
- dla dzieci w wieku 2,5-5 lat: bezpłatna opieka oferowana w tzw. *écoles maternelles*; mimo iż zapisywanie do nich dzieci nie jest obowiązkowe, niemal wszystkie dzieci w wieku 3-4 lat uczęszczają do tego rodzaju placówek, które oferują nie tylko usługi opieki, ale także stanowią formę wczesnej edukacji dla dzieci w wieku przedszkolnym; oferują ustalone na poziomie państwowym programy nauczania i prowadzą zajęcia dydaktyczne; zajęcia edukacyjne, stanowiące główną część programu opieki nad dziećmi, przyczyniają się do wszechstronnego rozwoju dzieci i przygotowują je do szkoły podstawowej;
- dla dzieci w wieku od 6 do 11 lat: szkoła podstawowa (*école élémentaire*): szkoły są czynne sześć dni w tygodniu w godzinach 9:00-17:00 z godziną przerwą na posiłek, z tym że lekcji nie prowadzi się w środy i sobotnie popołudnia; dla dzieci w wieku szkolnym dodatkowo dostępne są świetlice otwarte zarówno przed otwarciem szkoły, jak i po zakończeniu się zajęć szkolnych.

Dzięki wysokiej różnorodności usług oferowanych w ramach systemu, który zapewnia warunki akredytacji i kontroli świadczonych usług, rodzice małych dzieci mogą korzystać z usług opieki w takim zakresie i w takiej formie, jakiej najbardziej potrzebują w zależności od wieku, poziomu rozwoju i indywidualnych potrzeb swojego dziecka.

Źródło: OECD (2006).

W prowadzonej w UE dyskusji nad zakresem usług opiekuńczych stosunkowo niewiele uwagi poświęca się placówkom opieki nad dziećmi we wczesnym wieku szkolnym. Tymczasem godziny lekcyjne w młodszych klasach szkoły podstawowej są znacznie krótsze niż czas opieki oferowany w przedszkolach, a po zakończeniu zajęć lekcyjnych szkoły przeważnie nie oferują alternatywnych form opieki ani dodatkowych zajęć dla dzieci. Prowadzi to do nagłego wzrostu konfliktu pomiędzy pracą zawodową i opieką w momencie, gdy dziecko wkracza w wiek szkolny. Tylko w niektórych krajach UE (m.in. w Danii, por. Ramka III.8) rozwinięty jest system świetlic szkolnych (OECD 2006). Zwykle jeśli nawet taki system funkcjonuje, akcent położony jest przede wszystkim na zapewnienie warunków bezpieczeństwa dla dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej w godzinach pozaszkolnych, natomiast nie zwraca się uwagi na organizację zajęć. Zajęcia takie stwarzałyby tymczasem dzieciom możliwości rozwoju, a - co ważne - wyrównywałyby szanse edukacyjne uczniów pochodzących z różnych sfer społecznych.

Ramka III.8. Studium przypadku Danii – świetlice szkolne.

W Danii, dla zapewnienia opieki dzieciom w wieku szkolnym (6-10 lat), wprowadzono tzw. *'Fritidshjemmet'* (centra czasu wolnego). Placówki te są ulokowane najczęściej przy szkołach. Jako że zajęcia dla małych dzieci kończą się często przed południem, dzieci mogą udać się tam bezpośrednio ze szkoły i przebywać w tych świetlicach do godziny 17:30. Rodzice dzieci uczęszczających do duńskich świetlic muszą wносить opłaty, których wysokość uzależniona jest od dochodu rodziny, z której pochodzi dziecko. Według OECD (2006) do centrów czasu wolnego uczęszcza 81 proc. dzieci w wieku 6-9 lat.

Tak jak sugeruje nazwa, duńskie świetlice oferują dzieciom głównie możliwość spędzania czasu wolnego w bezpiecznych warunkach. Niemniej jednak, nowo wprowadzone reformy nakładają na tego rodzaju placówki dodatkowo obowiązek zapewniania pomocy dzieciom w odrobianiu prac domowych oraz stwarzają ramy bezpośredniej współpracy z innymi instytucjami wczesnej opieki i edukacji, takimi jak szkoły podstawowe, kluby sportowe oraz szkoły muzyczne.

Źródło: Cederberg i Lingärde (2008); OECD (2006).

Urlopy macierzyńskie i wychowawcze

Celem urlopu macierzyńskiego jest zapewnienie młodym matkom warunków dla biologicznej regeneracji po urodzeniu dziecka. Odmienną rolę pełnią urlopy wychowawcze, które mają umożliwić rodzicom sprawowanie samodzielnej opieki nad małym dzieckiem. Urlopy te są dostępne zarówno dla matek, jak i ojców, choć powszechnie podejmują je głównie kobiety.

Generalnie korzystanie przez rodziców z urlopów ma korzystny wpływ na stan zdrowia dziecka oraz przyczynia się do zmniejszenia wypadkowości wśród małych dzieci (Ruhm 2000, Tanaka 2005). Może mieć ono jednak negatywne konsekwencje dla późniejszych szans zatrudnienia rodzica. Badania empiryczne weryfikujące wpływ urlopów na podaż pracy kobiet wskazują, że urlopy, które trwają około 17-18 tygodni po urodzeniu dziecka, czyli odpowiadające trwaniu urlopu macierzyńskiego w większości krajów europejskich, nie mają wpływu na partycypację kobiet w rynku pracy, ponieważ gdyby matki nie miały takich urlopów, brałyby urlopy bezpłatne o podobnym czasie trwania w porozumieniu z pracodawcą (Baker i Milligan 2005). Wpływ urlopów wychowawczych na podaż pracy jest bardziej złożony. Uznaje się, że dobrze płatne, ale krótkie urlopy mają pozytywne konsekwencje dla partycypacji w rynku pracy. Nie wywierają one silnie ujemnego wpływu na kapitał ludzki rodzica z nich korzystającego, a zwiększają przywiązanie kobiet do rynku pracy z dwóch powodów. Po pierwsze, zachęcają je do podjęcia pracy przed urodzeniem dziecka. Ma to zwłaszcza istotne znaczenie w przypadku, gdy kryterium przyznawania uprawnień do tych świadczeń zależy od wcześniejszego stażu zawodowego (Baker i Milligan 2005). Po drugie, wysokopłatne i krótkie urlopy wychowawcze mogą prowadzić do skrócenia czasu przebywania poza rynkiem pracy. Kobiety na nich przebywające mogą bowiem powrócić do swojego dotychczasowego miejsca pracy po zakończeniu urlopu. W przypadku matek bez prawa do urlopu okres przebywania poza zatrudnieniem jest równy nie tylko okresowi sprawowania opieki nad dzieckiem, ale dodatkowo także okresowi poszukiwania pracy. Badania empiryczne prowadzone w USA, gdzie urlopy macierzyńskie zostały wprowadzone dopiero na początku lat 1990-tych i gdzie pracodawcy mogli sami decydować czy przyznać urlop bezpłatny kobiecie w ciąży, pokazują, że kobiety, którym pracodawcy taki urlop oferowali, wracały do pracy znacznie szybciej niż kobiety, które musiały przerwać pracę (Berger i Waldfogel 2004, Klerman i Leibowitz 1999, Waldfogel, Higuchi i Abe 1999). Jak jednak podkreślają autorzy tych badań, nie można wykluczyć, że pozytywny efekt urlopów jest artefaktem statystycznym. Istnieje bowiem możliwość, że kobiety planujące założenie rodziny oraz połączenie jej z pracą zawodową wybierają pracodawców, którzy nie dyskryminują młodych matek i oferują zarówno urlopy, jak i możliwość powrotu do pracy po urlopie.

Nadmierne wydłużanie urlopów wychowawczych ma jednak jednoznacznie negatywny wpływ na późniejsze szanse zatrudnienia rodzica (Rønsen i Sundström 2002, Jaumotte 2003) oraz jego płace (Albrecht i in. 1999, Beblo i Wolf 2002). Długie przebywanie na urlopach prowadzi bowiem do znaczących ubytków w kapitale ludzkim. Ma to znaczenie zwłaszcza w warunkach przyspieszającej zmiany technologicznej, wymagającej stałego aktualizowania umiejętności. W ramach przeciwdziałania negatywnym skutkom długich urlopów wychowawczych na zatrudnienie rodziców wdraża się działania, które ułatwiają powrót na rynek pracy: (1) oferuje się szkolenia dla osób korzystających z urlopu, (2) udziela się prawa do korzystania z urlopu w częściach oraz (3) podejmowania pracy zawodowej w niewielkim wymiarze czasu.

Choć urlopy wychowawcze są na ogół dostępne dla rodziców obojga płci (w krajach UE od 1996 r. rodzice mają zagwarantowane prawo do co najmniej trzymiesięcznego bezpłatnego urlopu), w przeważającej większości korzystają z nich kobiety. W celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz wyrównania szans mężczyzn w sprawowaniu opieki nad dziećmi (ojcowie mogą być niechętni do korzystania z urlopów tradycyjnie przeznaczonych dla kobiet) kolejne rządy decydowały się na wprowadzenie specjalnych urlopów dla ojców. Prekursorami pod tym względem były kraje skandynawskie, gdzie w pierwszej połowie lat 1990-tych zindywidualizowano uprawnienia do urlopów, przyznając ojcom specjalne miesięczne uprawnienie do przerwy w pracy zarezerwowane tylko dla nich, bez możliwości wykorzystania go przez matkę dziecka. Co ważne, w czasie urlopu ojcowie mieli zagwarantowane prawo do zasiłku o stosunkowo wysokiej stopie zastąpienia, około 80-90 proc. wynagrodzenia sprzed urlopu, jako że przeciętnie wyższe dochody mężczyzn z pracy w relacji do dochodów kobiet często są wymieniane jako ważna przyczyna rezygnacji ojców z prawa do urlopu wychowawczego na korzyść ich partnerek. W ostatnich latach kolejne kraje zdecydowały się na zindywidualizowanie części uprawnień do urlopów – w 2001 r. zarezerwowano dla ojców trzy miesiące urlopu ojcowskiego na Słowenii, w 2007 r. dwumiesięczny urlop ojcowski został wprowadzony w Niemczech. W innych państwach urlopy ojcowskie są dostępne w wymiarze 1-2 tygodni, przy czym obserwuje się znaczące różnice oferowanych stóp zastąpienia. Praktyka wskazuje na duże zainteresowanie ojców korzystaniem z urlopów przeznaczonych wyłącznie dla nich w przeciwieństwie do urlopów, z których na równych prawach korzystać mogą zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Na przykład, indywidualizacja praw do urlopów w Norwegii doprowadziła do sytuacji, w której udział ojców korzystających z urlopów wśród mężczyzn uprawnionych do urlopu wzrósł z 5 proc. do 85 proc. w ciągu ośmiu lat (Lappegard 2008). Podobny wzrost zaobserwowano w Szwecji (Sundström i Duvander 2002). Wykorzystanie prawa do urlopów zależy jednak od stopy zastąpienia – w krajach, w których jest ona wysoka (powyżej 50 proc.), odsetek uprawnionych ojców korzystających z przeznaczonych dla nich urlopów jest na ogół wyższy i sięga 70 proc. (O'Brien 2009).

Pomimo rosnącej popularności urlopów ojcowskich, jest to rozwiązanie stosunkowo nowe. Stąd też badania empiryczne na temat konsekwencji podejmowania urlopów przez mężczyzn dla szans zatrudnienia kobiet są nieliczne. Analizy dla krajów skandynawskich wskazują, że z urlopów tych częściej korzystają partnerzy kobiet pracujących, co może mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie kobiet w skali makro (Sundström i Duvander 2002, Lappegard 2008). Duvander i in. (2006) wykazali także, że pary, w których ojciec skorzystał z urlopu, charakteryzują się wyższym prawdopodobieństwem posiadania kolejnego dziecka. Jak zwracają jednak uwagę autorzy

samego badania, efekt ten niekoniecznie musi być wynikiem bezpośrednio pozytywnego wpływu korzystania z urlopów przez ojców na decyzje prokreacyjne kobiet, ale może on także wynikać z selekcji ojców zorientowanych na rodzinę do korzystania z urlopów wychowawczych. Wreszcie, korzystanie z urlopów przez mężczyzn okazuje się być pozytywnie skorelowane z częstotliwością wykonywania przez nich obowiązków opiekuńczych po zakończeniu urlopu (Haas i Hwang 1999, Brandth i Kvande 2009).

Praca w niepełnym wymiarze i elastyczne godziny pracy

Wiele państw europejskich postawiło na rozwój pracy w niepełnym wymiarze, licząc na pozytywny wpływ tej formy zatrudnienia na integrację kobiet na rynku pracy. Szczególnie wysokie odsetki kobiet pracujących w niepełnym wymiarze obserwuje się w Holandii, Wielkiej Brytanii i Niemczech, przy czym dotyczy to zwłaszcza matek małych dzieci. Niewątpliwie wzrost możliwości pracy w niepełnym wymiarze przyczynił się, przynajmniej na początku, do wzrostu podaży pracy kobiet (Del Boca 2002, Jaumotte 2003, Aaberge et al. 2005). Jednak coraz więcej badaczy argumentuje, że ta forma zatrudnienia wypycha kobiety w gorszy segment rynku pracy. Okazuje się bowiem, że osoby pracujące w niepełnym wymiarze często otrzymują przeciętnie niższe płace za godzinę pracy, mają utrudniony dostęp do szkoleń oraz większe ryzyko utraty pracy (zob. OECD 1999, Ermisch i Wright 1993, Connolly i Gregory 2005). Badania prowadzone w Wielkiej Brytanii oraz Niemczech zachodnich pokazały także, że podejmowanie zatrudnienia na część etatu rzadko ułatwia przejście do pracy pełnowymiarowej, znacznie częściej skutkując utratą pracy lub uporczywym trwaniem w niepełnowymiarowym zatrudnieniu (Connolly i Gregory 2005, O'Reilly i Bothfeld 2002). Co ciekawe, praca w niepełnym wymiarze niekoniecznie sprzyja także posiadaniu dzieci, o czym świadczą sprzeczne wyniki badań empirycznych. Ciekawych wniosków w tym zakresie dostarcza badanie del Boki i in. (2009), które sugeruje, że tylko wysokiej jakości praca na część etatu (tj. stabilna, o płacach godzinowych zbliżonych do stawek oferowanych w pracy na pełen etat, dająca uprawnienia do ubezpieczenia społecznego) może zachęcić kobiety do przyspieszenia decyzji o dziecku.

Rozwiązaniem ukierunkowanym na łagodzenie konfliktu pomiędzy pracą i opieką, które często pojawia się w literaturze, jest także stymulowanie elastycznych godzin pracy, w tym stwarzanie rodzicom możliwości zmiany godziny rozpoczęcia czy zakończenia pracy, a nawet pracy w domu. Związek pomiędzy elastycznymi godzinami pracy a konfliktem na linii praca zawodowa – rodzina wśród pracowników najemnych rzadko był jednak analizowany w badaniach empirycznych. Szereg badań zostało natomiast przeprowadzonych na temat związku pomiędzy samozatrudnieniem kobiet a posiadaniem dzieci, jako że osoby samozatrudnione posiadają z reguły większą kontrolę nad swoim czasem pracy niż pracownicy najemni. Badania prowadzone w USA rzeczywiście pokazują, że matki małych dzieci charakteryzują się relatywnie wysoką skłonnością do zakładania własnych firm (Boden 1999, Hundley 2000, Wellington 2006). Z drugiej jednak strony, badanie przeprowadzone przez Hildebranda i Williams (2003) wskazuje, że tylko w dwóch z jedenastu analizowanych krajów europejskich matki prowadzące działalność gospodarczą poświęcają więcej czasu na opiekę nad dziećmi niż kobiety zatrudnione najemnie. Trudno zatem jednoznacznie stwierdzić, czy stymulowanie działalności gospodarczej kobiet może zaowocować obniżeniem konfliktu pomiędzy pracą zawodową i rodziną, a w efekcie większą aktywnością zawodową kobiet. Związek ten zależy niewątpliwie od regulacji prawnych związanych z rynkiem pracy i prowadzeniem działalności gospodarczej w danym kraju, a także od poziomu kwalifikacji i aspiracji zawodowych kobiet.

Normy społeczne i polityki antydyskryminacyjne

Normy społeczne definiujące odpowiedzialność kobiet i mężczyzn za określone obowiązki, w tym zawodowe i opiekuńcze, mają istotne znaczenie dla faktycznego podziału tych obowiązków w danym kraju, a tym samym dla szans kobiet na rynku pracy. Korzystając z danych z ISSP 1994, de Laat i Sevilla Sanz (2006) skonstruowali indeks egalitarności dla jedenastu krajów OECD, odwołując się do opinii na temat podziału obowiązków domowych. Wyniki badania wskazują, że kobiety żyjące w bardziej „egalitarnych” krajach charakteryzują się wyższą skłonnością do pracy zawodowej i posiadania dzieci. Do podobnych wniosków doszli Algan i Cahuc (2006), korzystając z danych pochodzących z World Value Survey. Trzeba jednak pamiętać, że sam fakt istnienia dodatniej korelacji między „egalitarnością” norm społecznych a zatrudnieniem kobiet czy dzietnością nie musi oznaczać związku przyczynowo-skutkowego między oboma zjawiskami.

Cechą charakterystyczną norm społecznych jest to, że ulegają one zmianie powoli, a zbyt nagłe próby ich zmiany kończą się przeważnie niepowodzeniem i niezadowoleniem społecznym. Istnieją jednak pewne instrumenty, które mogą wpływać na zmianę przekonań obowiązujących w społeczeństwie, takie jak debaty społeczne czy kampanie promocyjne. Ponadto, polityka państwa może stymulować rozwiązania zwiększające równość płci poprzez omówioną już powyżej indywidualizację praw do urlopów wychowawczych czy też wdrażanie polityk antydyskryminacyjnych, zakazujących ograniczania dostępu jednej płci do kształcenia, zatrudnienia, możliwości awansu czy wysokości płac. Delegitymizacja tych praktyk może oddziaływać na mentalność społeczeństwa i tym samym decydować o zmianie sposobu podejmowania decyzji w zakresie polityki personalnej w przedsiębiorstwach. Ponadto, pozytywne efekty polityk antydyskryminacyjnych mogą być obserwowane w sferze wyborów edukacyjnych i zawodowych kobiet, dając im pewność, że są chronione prawnie przed dyskryminacyjnymi praktykami, nawet jeśli zdecydują się na „typowo męskie” dziedziny (Pissarides i in. 2005).

Pierwsze prawa antydyskryminacyjne zaczęto wprowadzać w Europie i w USA w latach 1960-tych i 1970-tych. Skuteczność tych polityk w niewielkim stopniu była jednak przedmiotem badań empirycznych. Z dostępnych publikacji można wymienić pracę Bellera (1992),

który pokazał, że przepisy zakazujące dyskryminacji w USA, wprowadzone w 1964 r., spowodowały zmniejszenie luki w wynagrodzeniach oraz segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn w latach 1967-1974. Zabalza i Tzannatos (1985) pokazali, że prawo antydyskryminacyjne wprowadzone w latach 1970-tych w Wielkiej Brytanii miało pozytywny wpływ zarówno na płace, jak i na zatrudnienie kobiet. Wyniki tych badań wymagają jednak ostrożnej interpretacji, ponieważ trudno jest wyizolować efekt wprowadzenia praw antydyskryminacyjnych od wielu innych mechanizmów oddziałujących na rynku pracy (Chiplin i Sloane 1988).

Polityki dochodowe

Oprócz polityk stymulujących podaż pracy kobiet wyróżnić można także takie, które zniechęcają do podjęcia pracy zawodowej. W ten sposób działają niektóre systemy podatkowe charakteryzujące się wysokimi krańcowymi efektywnymi stopami opodatkowania. Skutkują one ponadprzeciętnie wysokim opodatkowaniem partnerów/małżonków w sytuacji podjęcia pracy przez oboje z nich w porównaniu do sytuacji, gdy tylko jeden z partnerów/małżonków pracuje. Są to często systemy, które przyznają ulgi podatkowe na niepracującego partnera, oraz systemy dające możliwość wspólnego rozliczania się małżonków. Wysokie krańcowe stopy opodatkowania generują także świadczenia społeczne, do których prawo przyznawane jest pod warunkiem spełnienia określonego kryterium dochodowego. Świadczenia te szczególnie silnie redukują podaż pracy, gdy przekroczenie progu dochodowego skutkuje całkowitym (a nie stopniowym) wycofaniem świadczeń. Negatywny wpływ krańcowych efektywnych stóp opodatkowania na aktywność zawodową został udowodniony w wielu badaniach empirycznych (Gurgand i Margolis 2005 dla Francji; Hoynes i MaCurdy 1994 dla USA; Schneider i Uhlenndorf 2004 dla Niemiec).

Właściwy *policy-mix*

Pomimo tego, że badania empiryczne wskazują na stosunkowo dużą skuteczność instrumentów ukierunkowanych na łączenie pracy zawodowej z opieką dla podnoszenia zatrudnienia kobiet, należy pamiętać, że wdrożenie pojedynczych polityk, słabo zintegrowanych z całym systemem oraz sposobem myślenia o tym systemie, niekoniecznie musi się zakończyć sukcesem. Na przykład, skrócenie urlopów wychowawczych może przynieść ograniczone skutki w kraju, w którym mamy do czynienia z dużym niedostatkiem usług opiekuńczych. Z kolei inwestowanie w rozwój instytucji opieki może nie dać oczekiwanych rezultatów w kraju o wysokich krańcowych efektywnych stopach opodatkowania. W dyskusji na temat rozwiązań instytucjonalnych ukierunkowanych na wzrost zatrudnienia kobiet powinno zatem dominować myślenie nad wdrożeniem określonego pakietu polityk, właściwego *policy-mix*, tj. polityk mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w sprawowaniu obowiązków opiekuńczych, zarówno w obszarze polityki rodzinnej, jak i polityki rynku pracy czy polityki podatkowej.

Tabela III.8. Właściwy *policy-mix*.

<p>Opieka instytucjonalna</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Szeroki wachlarz usług dostosowany do potrzeb dzieci w każdym wieku (np. opieka domowa świadczona przez przeszkolone opiekunki, placówki przyzakładowe, placówki publiczne); ● Dostęp dla dzieci w wieku najmłodszym (poniżej 3 lat), w wieku przedszkolnym oraz wczesnym wieku szkolnym; ● Długie i elastyczne godziny pracy, dostosowane do różnych godzin pracy rodziców; ● Rodzice nie ponoszą zbyt wysokich kosztów związanych z korzystaniem z usług; ● Wysoka jakość świadczonych usług, nastawienie na rozwój emocjonalny i kognitywny dziecka. 	<p>Urlopy wychowawcze</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Krótkie; ● Zasiłek wypłacany w czasie urlopu zależy od wynagrodzenia sprzed urlopu; urlopy są dobrze płatne a zasiłki mają charakter uniwersalny a nie selektywny; ● Elastyczność urlopów – urlopy mogą być brane w kawałkach, podczas urlopu można podejmować pracę w niepełnym wymiarze, nie tracąc w pełni prawa do zasiłku wychowawczego; ● Indywidualizacja praw do części urlopu – wprowadzenie urlopów zarezerwowanych tylko dla ojców; wysoka stopa zastąpienia świadczeń wypłacanych w czasie tego urlopu.
<p>Praca w niepełnym wymiarze</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Może być pomocna dla rodziców małych dzieci; ● Praca w niepełnym wymiarze nie powinna dyskryminować pod względem dostępu do ubezpieczenia społecznego, szkoleń, itp. 	<p>Normy społeczne i polityki antydyskryminacyjne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Polityki antydyskryminacyjne zakazujące różnicowania wysokości płac ze względu na płeć czy też różnicowania dostępu jednej płci do kształcenia, zatrudnienia i możliwości awansu; ● Kampanie społeczne informujące o prawach obu płci na rynku pracy, w tym uprawnieniach związanych z rodzicielstwem; ● Kampanie społeczne promujące równy podział obowiązków opiekuńczych pomiędzy rodzicami.
<p>Polityka dochodowa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Świadczenia społeczne oraz system podatkowy o niskich krańcowych efektywnych stopach opodatkowania partnerów. 	

Źródło: opracowanie własne.

Znaczenie właściwego *policy-mix* doskonale obrazuje zróżnicowanie krajów europejskich pod względem prowadzonej polityki, a także poziomów zatrudnienia kobiet i dietności. Jak pokazano w podrozdziale III.1.1, wysokie zatrudnienie kobiet niekoniecznie musi iść

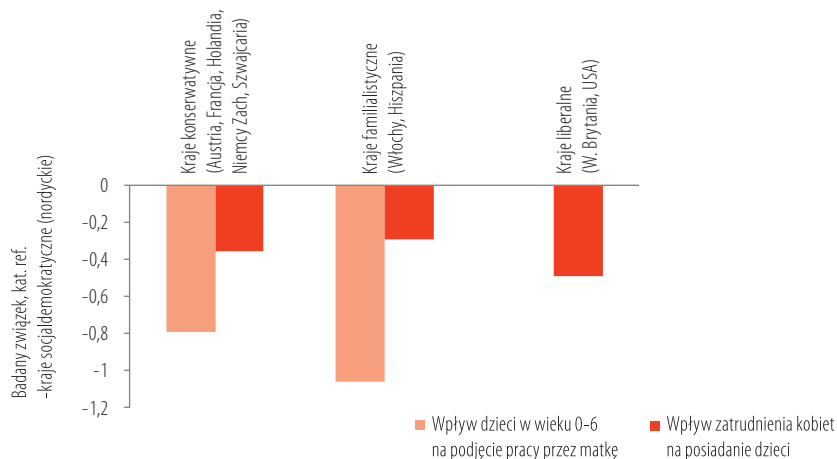
w parze z niską dzietnością. Wręcz przeciwnie, od połowy lat 1980-tych korelacja przekrojowa pomiędzy tymi dwiema zmiennymi jest dodatnia (Wykres III.7 i Wykres III.8). Okazuje się, że wysokie zatrudnienie kobiet współwystępuje z wysoką dzietnością w krajach, w których konflikt pomiędzy pracą zawodową i płodnością jest relatywnie słaby. Są to kraje nordyckie oraz Francja i Belgia, które stosunkowo wcześnie zainwestowały w rozwój opieki instytucjonalnej. Dodatkowo, ideą przyświecającą polityce społecznej wdrażanej w krajach nordyckich już od kilku dekad jest zapewnienie równości szans płci. Urlopy wychowawcze w tych państwach są krótkie, a wypłacane w ich trakcie świadczenia silnie zależą od dochodów sprzed urlopu, co ma zachęcać do podejmowania pracy zawodowej przed urodzeniem dziecka. Kraje te jako pierwsze podjęły się także indywidualizacji uprawnień do świadczeń społecznych w celu redukcji krańcowych efektywnych stóp opodatkowania, a także indywidualizacji uprawnień do części urlopów wychowawczych. Stopy korzystania z urlopów wychowawczych przez mężczyzn są tu najwyższe spośród państw rozwiniętych, a praca zawodowa matek jest społecznie akceptowana.

Ramka III.9. Niekompatybilność ról pomiędzy pracą zawodową i opieką.

Konflikt pomiędzy zatrudnieniem kobiet i posiadaniem dzieci był przedmiotem wielu badań empirycznych, prowadzonych dla różnych krajów oraz przy pomocy różnych źródeł danych i metod analitycznych. Wyniki tych badań znalazły swoje podsumowanie w meta-analizie przeprowadzonej przez Matysiak i Vignolego (2008), która pozwoliła na ocenę zróżnicowania krajów rozwiniętych pod względem wpływu małych dzieci na podjęcie pracy przez matki oraz wpływu zatrudnienia kobiet na ich zachowania prokreacyjne.

Wykres III.27. Konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet a posiadaniem dzieci.

Uwaga: Związek pomiędzy pracą zawodową kobiet a posiadaniem dzieci jest w większości badań empirycznych ujemny, zatem im niższe wartości współczynników na wykresie, tym silniejszy konflikt.



Źródło: Matysiak i Vignoli (2008).

Konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet i posiadaniem dzieci jest najsłabszy w krajach nordyckich. Cechą charakterystyczną tej grupy krajów jest rozbudowany system usług społecznych, ukierunkowanych m.in. na wspieranie rodziców w łączeniu pracy zawodowej z opieką oraz niwelowanie różnic w szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Esping-Andersen (1990) w swojej typologii państw dobrobytu zaklasyfikował te państwa do kategorii **sojaldemokratycznego państwa dobrobytu**. Dodatkowo kraje te cechują się relatywnie egalitarnymi postawami wobec społecznych ról kobiet i mężczyzn (Lück i Hoffäcker 2003).

Na drugim miejscu znalazły się kraje prowadzące **liberalne państwo dobrobytu**, czyli Wielka Brytania i Stany Zjednoczone. U podstaw ideologicznych tego modelu polityki społecznej leży jak najmniejszy interwencjonizm państwa oraz duża wiara w siły rynkowe. Państwo oferuje swoje wsparcie tylko najuboższym. Oznacza to bardzo niskie wsparcie dla pracujących rodziców, którzy są zmuszeni kupować usługi opiekuńcze na rynku. Konflikt pomiędzy pracą zawodową i opieką, jaki może to powodować, jest tu częściowo niwelowany przez elastyczny rynek pracy, umożliwiający relatywnie szybkie wejście do zatrudnienia.

Trzecie miejsce pod względem konfliktu pomiędzy pracą zawodową i posiadaniem dzieci zajęły kraje Europy Centralnej (Francja, Niemcy Zachodnie, Austria), realizujące **konserwatywne państwo dobrobytu**. W tej grupie krajów państwo przez długi czas wspierało tradycyjny podział ról pomiędzy kobietami i mężczyznami. Oznacza to nie tylko niedorozwój publicznych placówek opieki nad dziećmi (choć Francja jest tu wyjątkiem), ale także wsparcie dla kobiet niepracujących, sprawujących opiekę w domu, np. poprzez system ulg podatkowych. Postawy wobec pracujących kobiet są tu na ogół mniej przychylnie niż w krajach nordyckich.

Ostatnią grupę krajów, o najsilniejszym konflikcie między pracą zawodową i opieką, stanowią kraje Europy Południowej. Choć Esping-Andersen zaklasyfikował je do grupy krajów konserwatywnych, wielu badaczy modeli polityki rodzinnej zwracało uwagę na specyficzny, **familialistyczny**, charakter tych krajów. Sprawowanie opieki nad słabszymi członkami rodziny jest tu w bardzo dużej mierze przeniesione na innych członków rodziny, bariery wejścia na rynek pracy są duże, a akceptacja dla pracy zawodowej kobiet niska.

Odmierna polityka przez długie lata cechowała Niemcy i Austrię, choć należy zauważyć, że w ostatnich kilku latach rządy tych krajów podjęły się zdecydowanej reformy polityki rodzinnej. Oba państwa nadal jednak cechuje niedobór placówek opiekuńczych, zwłaszcza nad małymi dziećmi, a istniejące ośrodki charakteryzują się krótkimi godzinami otwarcia, uniemożliwiając obojgu rodzicom pracę w pełnym wymiarze. Kraje te słyną z wysokich krańcowych efektywnych stóp opodatkowania i stosunkowo tradycyjnych poglądów na temat społecznych ról kobiet i mężczyzn, które przez długi czas stanowiły podwaliny prowadzonej polityki społecznej. Jeszcze do niedawna zarówno Niemcy, jak i Austria oferowały długie i niskopłatne urlopy wychowawcze. Zatrudnienie kobiet w obu państwach jest niższe niż w krajach nordyckich, choć stały jego wzrost prowadzi do stopniowego zmniejszania się tej luki, a współczynnik dzietności oscyluje na niskim poziomie 1,3-1,4 dzieci na kobietę w wieku rozrodczym. Najgorzej sytuacja wygląda jednak w krajach Europy południowej. Państwa te cechuje słaby dostęp do placówek opieki, sztywne godziny pracy, dualny rynek pracy z silnymi barierami wejścia. Społeczna akceptacja dla aktywności zawodowej kobiet jest tam stosunkowo niska. Opieka nad słabszymi członkami rodziny (dzieci, osoby chore i niepełnosprawne) jest w dużej mierze sprawowana w kręgu rodziny przy niewielkim udziale usług społecznych. Kraje te cechuje bardzo niska dzietność (około 1,3-1,4 dzieci na kobietę w wieku rozrodczym) oraz najniższe, choć stale rosnące, zatrudnienie kobiet.

5.2. Niekompatybilność ról rodzica i pracownika w Polsce – wyzwania dla polityki

Kontekst instytucjonalno-kulturowy w Polsce nie sprzyja łączeniu aktywności zawodowej z opieką. W Polsce główną przeszkodą dla kontynuacji pracy po urodzeniu dziecka jest niska dostępność publicznych placówek opieki nad dziećmi. Według danych GUS, w 2008 r. w żłobkach przebywało zaledwie 2,6 proc. dzieci w wieku poniżej 3 roku życia. Dla porównania, w Danii wskaźnik ten wynosi 64 proc., w Szwecji 48 proc., Norwegii 40 proc., a w Belgii i Francji – około 30 proc. (Neyer 2003). Sytuacja dzieci w wieku przedszkolnym wygląda lepiej, ale nadal Polska zajmuje pod tym względem jedno z ostatnich miejsc w Europie. W 2008 r. do publicznych placówek opieki uczęszczało 65 proc. dzieci w wieku 3-6 lat⁶, podczas gdy w Belgii, Francji, Danii, Włoszech i Holandii analogiczny odsetek przekracza 90 proc. (Neyer 2003). Należy przy tym zauważyć, że dostępność miejsc dla dzieci w wieku przedszkolnym jest dużo lepsza na obszarach miejskich, gdzie około 80 proc. dzieci uczęszcza do placówek przedszkolnych, niż na obszarach wiejskich (44 proc.). Brak jest jakichkolwiek danych o liczbie miejsc w świetlicach szkolnych. Świetlice te w dużej mierze zostały zlikwidowane w latach 1990-tych. Tymczasem dzieci we wczesnym wieku szkolnym kończą naukę w godzinach przedpołudniowych i obowiązek opieki nad nimi po lekcjach spada na rodziców. Problem ten może ulec nasileniu w obliczu wdrażanej reformy oświaty, która obniża wiek objęcia dzieci obowiązkiem nauki szkolnej.

Dostęp do usług opieki nad dziećmi w Polsce podlega znaczącemu zróżnicowaniu regionalnemu. W 2007 r. aż w 174 powiatach (ponad 45 proc.) nie było ani jednego żłobka (Mapa III.1), w ok. 30 proc. kolejnych powiatów tego rodzaju opiekę znalazło co najwyżej 0,25 proc. dzieci w wieku 0-3 lat. Jedynie w ok. 10 powiatach liczba ta kształtowała się od 1,13 proc. do 1,82 proc. Sytuacja dzieci w wieku przedszkolnym wygląda nieco lepiej. Wyraźna różnica rysuje się jednak między Polską Wschodnią i Zachodnią, z korzyścią dla tej drugiej (Mapa III.2). Najlepiej w przedszkola wyposażone są regiony w pobliżu aglomeracji warszawskiej oraz na Górnym Śląsku, gdzie opieką przedszkolną objętych jest często ponad 60 proc. dzieci (w zależności od powiatu). Najgorsza sytuacja rysuje się w Polsce Południowo-Wschodniej.

Oprócz dostępności, problemem polskiego systemu opieki instytucjonalnej nad dziećmi są także koszty związane z korzystaniem z usług opiekuńczych. Pomimo publicznego charakteru placówek część kosztów ich prowadzenia (30-40 proc.) została przeniesiona na rodziców (Balcerzak-Paradowska i in. 2004). Przed transformacją gospodarczą udział ten nie przekraczał kilku procent. Wprowadzenie opłat za korzystanie z placówek opieki nie sprzyja podejmowaniu pracy zawodowej, szczególnie przez kobiety o niskich możliwościach zarobkowych.

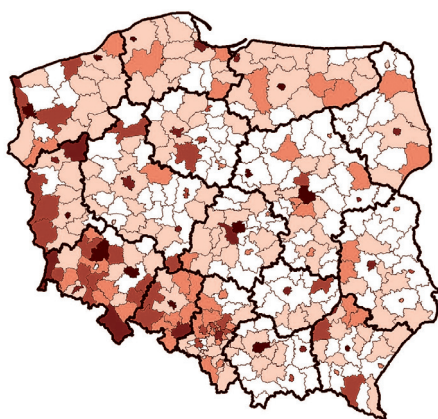
Niska dostępność placówek opiekuńczych jest rekompensowana długimi urlopami wychowawczymi, podczas których rodzice mogą samodzielnie sprawować opiekę nad dzieckiem. Mankamentem urlopów są zarówno ich znaczna długość, jak i zasady przyznawania zasiłków wychowawczych. Wykorzystanie pełnego urlopu oznacza pozostawanie poza rynkiem pracy przez ponad 3 lata, co z dużym prawdopodobieństwem prowadzi do istotnej dezaktualizacji kapitału ludzkiego matek i utrudnia powroty na rynek pracy. Zasiłki przyznawane w trakcie urlopu przysługują tylko najuboższym i nie zależą od dochodów uzyskiwanych przed urodzeniem dziecka, co nie zachęca kobiet do ustabilizowania swojej sytuacji na rynku pracy przed planowaną ciążą. Z tak skonstruowanych urlopów korzystają głównie kobiety o niskich kwalifikacjach, posiadające prawo do zasiłku wychowawczego (Matysiak 2007a)⁷. Oferta ta jest znacznie mniej atrakcyjna dla kobiet o wyższym wykształceniu.

⁶ Podany odsetek odnosi się do placówek wychowania przedszkolnego, obejmujących przedszkola, oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych oraz zespoły wychowania przedszkolnego i punkty przedszkolne.

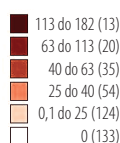
⁷ W 2005 r., wśród kobiet z wykształceniem wyższym, uprawnionych do urlopu wychowawczego, z prawa tego skorzystała co trzecia kobieta, w grupie kobiet z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym odsetek ten wyniósł 61 proc. Wśród kobiet korzystających z urlopu, 70 proc. pobierało zasiłek wychowawczy (Matysiak 2007a, s. 375).



Mapa III.1. Liczba dzieci w żłobkach na 1000 dzieci w wieku 0–3 lat w Polsce, w 2007 r.

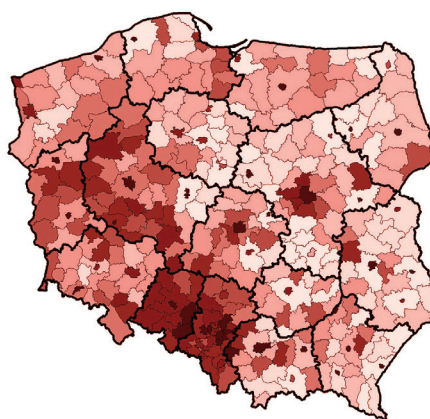


Liczba dzieci/1000 (0-3)

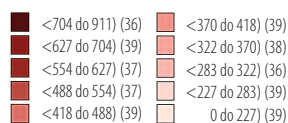


Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Mapa III.2. Liczba dzieci w przedszkolach na 1000 dzieci w wieku 3–6 lat w Polsce, w 2007 r.



Liczba dzieci/1000, 3-6 lat

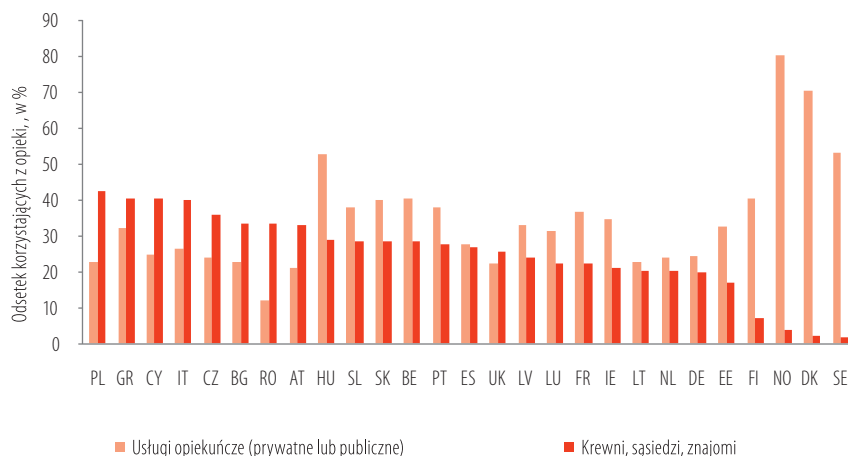


Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Choć z urlopów wychowawczych korzystać mogą zarówno matki, jak i ojcowie, to jednak stopień ich wykorzystania w tej drugiej grupie jest marginalny. Dane pochodzące z badania ankietowego „Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych”⁸ przeprowadzonego w 2005 r. jak i z badania Diagnoza Społeczna 2009 wskazują, że tylko około 2-2,5 proc. mężczyzn uprawnionych do urlopu wychowawczego korzysta z tej możliwości (Matysiak 2007a, Strzelecki i Kotowska 2009). Do niedawna Polska należała do nielicznej grupy krajów w Europie, które nie podjęły się wprowadzenia specjalnych urlopów przeznaczonych wyłącznie dla ojców w celu zwiększenia ich partycypacji w opiece (pozostałe kraje to Austria, Czechy, Estonia, Irlandia i Wielka Brytania) (O'Brien 2009). Urlop taki został wprowadzony dopiero od 2010 r. w symbolicznym wymiarze zaledwie jednego tygodnia (a od 2011 r. dwóch tygodni).

Rodzice małych dzieci, którzy nie mają możliwości korzystania z placówek opiekuńczych, a nie chcą zaakceptować długich przerw w karierze zawodowej, zdani są na pomoc krewnych. W istocie, w Polsce około 40 proc. pracujących kobiet posiadających dzieci w wieku do lat 14 korzystało z takiego wsparcia w 2005 r. Częściej z opieki krewniaczej, rzadziej natomiast z usług opiekuńczych oferowanych przez wyspecjalizowane placówki korzysta się w miejscowościach liczących poniżej 100 tys. mieszkańców, a zwłaszcza na wsi, niż w większych miastach (Matysiak 2007a). Ilustruje to problemy z podażą placówek opiekuńczych w małych miejscowościach. Warto przy tym zauważyć, że Polska razem z krajami Europy południowej należy do państw o najwyższym wykorzystaniu opieki krewniaczej (Wykres III.28). Na drugim biegunie znajdują się kraje nordyckie, gdzie odsetek pracujących matek korzystających z pomocy krewnych nie przekracza 7 proc. W zamian, korzysta się tam z publicznych, bądź odpłatnych usług oferowanych przez wyspecjalizowane placówki.

Wykres III.28. Korzystanie z usług opieki zewnętrznej przez pracujące matki dzieci w wieku do 14 lat w UE27, w 2005 r.

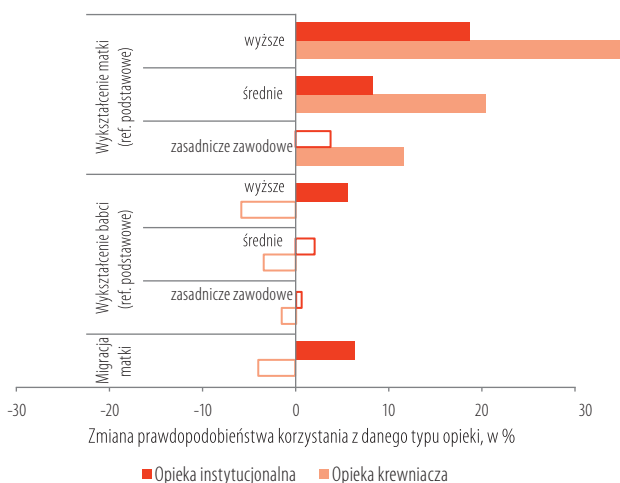


Źródło: Eurostat Statistics Database.

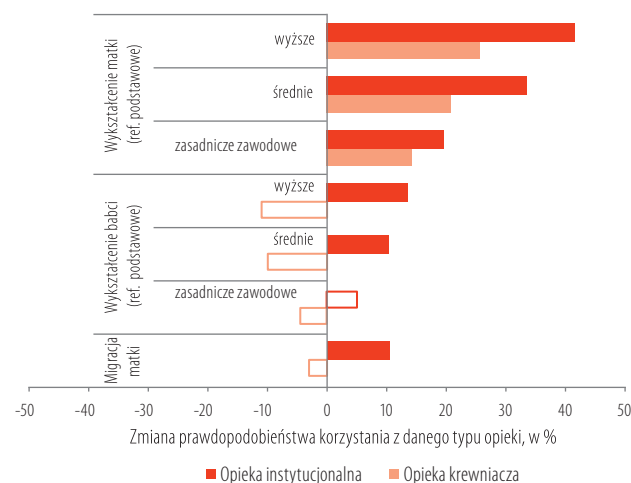
⁸ Badanie „Praca a obowiązki rodzinne” zostało przeprowadzone przez GUS na zlecenie Eurostatu w II kwartale 2005 r., na reprezentatywnej próbie 37 350 Polaków w wieku 15-64 lata, jako moduł specjalny BAEL.

Bardziej pogłębione analizy wykonane na potrzeby raportu na danych pochodzących z badania retrospektywnego „Biografie zawodowe, edukacyjne i rodzinne” wskazują, że pomoc krewnych jest stosowana w zastępstwie raczej niż jako rozwiązanie komplementarne dla usług opieki świadczonych przez placówki opiekuńcze i prywatne opiekunki. Wynika to prawdopodobnie z niedoboru usług opiekuńczych w Polsce, które muszą być zastępowane przez inne rozwiązania. Jednak nie wszyscy mają możliwość korzystania z pomocy krewnych. Kobiety pochodzące z lepiej wykształconych rodzin, których rodzice są z większym prawdopodobieństwem aktywni zawodowo, a także te, które zmieniły miejsce zamieszkania w okresie poprzedzającym urodzenie dziecka, rzadziej sięgają po opiekę krewniaczą, częściej wykorzystując opiekę instytucjonalną. Dotyczy to zarówno matek z dziećmi w wieku do 3 lat, jak i tych w wieku przedszkolnym (Wykres III.29 i Wykres III.30). W tym kontekście można się spodziewać, że oczekiwany wzrost zatrudnienia osób w starszym wieku produkcyjnym, a także nasilanie się procesów migracyjnych, może doprowadzić do wzrostu popytu na zewnętrzne usługi opiekuńcze.

Wykres III.29. Korzystanie z opieki krewniaczej i opieki instytucjonalnej nad dzieckiem do lat 3 wobec sprawowania opieki samodzielnie w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.



Wykres III.30. Korzystanie z opieki krewniaczej i opieki instytucjonalnej nad dzieckiem w wieku 4–6 lat wobec sprawowania opieki samodzielnie w Polsce, kohorty urodzeniowe 1966–1981.



Uwaga: Wyniki pochodzą z modeli probitowych, oszacowanych dla kobiet urodzonych w latach 1966-1981. Puste słupki oznaczają, że oszacowany efekt jest nieistotny.

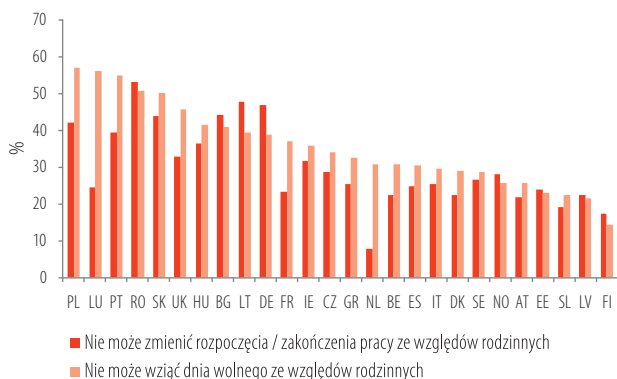
Źródło: obliczenia własne na danych z badania *Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne*.

Oprócz bardzo słabej dostępności usług opiekuńczych, Polska należy do krajów o bardzo niskim zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu. Od początku lat 1990-tych odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze wahał się w przedziale 7,5-10 proc., podczas gdy średnia dla UE-15 przekraczała 30 proc. Co ciekawe, Polacy nie są jednak zbyt zainteresowani pracą w niepełnym wymiarze. W badaniu ankietowym „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna”⁹ zrealizowanym w 2005 r. prawie ¾ pracujących kobiet odpowiedziało negatywnie na pytanie, czy chciałyby pracować na część etatu. Głównym powodem niechęci do podjęcia takiej pracy była obawa przed obniżeniem dochodów (Matysiak 2007b). Choć brak jest bardziej aktualnych danych na ten temat dla Polski, to znikome zainteresowanie skróceniem czasu pracy z podobnych powodów zostało odnotowane także w najnowszych badaniach dla innych krajów post-socjalistycznych (Hobson i in. 2010, Kanjuo-Mrčela 2010), co zdaje się wskazywać na niską skuteczność tego rozwiązania dla łagodzenia konfliktu pomiędzy pracą zawodową i opieką w tym obszarze Europy, przynajmniej w perspektywie kilku najbliższych lat.

W przeciwieństwie do zatrudnienia niepełnowymiarowego, ponadprzeciętnie dużym zainteresowaniem Polaków cieszy się elastyczny czas pracy (Matysiak 2007b). Możliwość dostosowywania czasu pracy do obowiązków opiekuńczych są jednak w Polsce bardzo ograniczone. W porównaniu do innych krajów europejskich, w Polsce relatywnie rzadko można zmienić godzinę rozpoczęcia bądź zakończenia pracy bądź też wziąć dzień wolny z powodów rodzinnych bez wykorzystywania urlopu wypoczynkowego (Wykres III.31). Trudno jednak określić, czy wzrost elastyczności czasu pracy zaowocowałby większym zatrudnieniem kobiet, czy wzrostem dzietności, choć z dużym prawdopodobieństwem mogłby przyczynić się do obniżenia konfliktu pomiędzy pracą zawodową a posiadaniem dzieci, a w rezultacie do poprawy jakości życia rodziców.

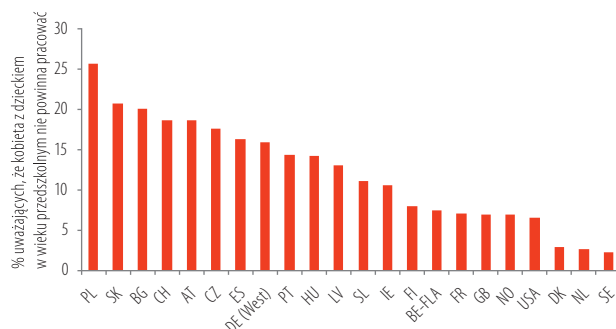
⁹ Badanie „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” zostało zrealizowane w 2005 r. na reprezentatywnej próbie 5547 Polaków w wieku 18-64 lata.

Wykres III.31. Elastyczność czasu pracy w UE, w 2005 r.



Źródło: dane z badania „Reconciliation between work and family”, Eurostat Statistics Database.

Wykres III.32. Brak akceptacji dla pracy zawodowej matek z dziećmi w wieku przedszkolnym w wybranych krajach, w 2002 r.



Źródło: obliczenia własne na ISSP 2002.

Wreszcie, do wzrostu natężenia konfliktu pomiędzy pracą zawodową i opieką w Polsce może przyczyniać się stosunkowo niska akceptacja pracy zawodowej matek. Rozpowszechnione jest przekonanie, że matki małych dzieci powinny wycofać się z zatrudnienia na okres wychowania dziecka. Choć przekonanie to funkcjonuje w pewnym stopniu w każdym kraju europejskim, to jednak jego skala w Polsce jest ponadprzeciętna (Wykres III.32).

Reasumując, trudno określić instytucjonalno-kulturowy kontekst, w którym podejmowane są decyzje o pracy zawodowej i formowaniu rodziny, jako sprzyjający łączeniu obu aktywności. Nie dziwi więc względnie trudna sytuacja polskich kobiet w wieku 25-44 lata na polskim rynku pracy oraz utrzymywanie się niskiej dzietności. Eliminacja barier łączenia pracy zawodowej z opieką powinna stać się zatem priorytetem polskiej polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia. W świetle informacji przedstawionych powyżej trzy zagadnienia wymagają szczególnej uwagi. Po pierwsze, konieczne jest przygotowanie strategii rozwoju systemu instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Zdecydowanej poprawy wymaga dostępność usług opiekuńczych dla dzieci w każdym wieku, a przede wszystkim dzieci w wieku najmłodszym (poniżej 3 roku życia) oraz dzieci we wczesnym wieku szkolnym. Strategia ta powinna ograniczać różnicowanie regionalne w dostępności świadczonych usług, minimalizować koszty korzystania z tych usług przez rodziców, zwłaszcza tych o niskich dochodach, a także dbać o jakość świadczonych usług. Po drugie, zdecydowanej reformy wymaga system polskich urlopów wychowawczych, który jest niedostosowany do warunków współczesnego rynku pracy. Urlop wychowawczy powinien ulec skróceniu, wysokość zasiłku powinna zostać silnie związana z dochodami osiąganymi przed podjęciem urlopu a uprawnienia do zasiłku powinny mieć charakter uniwersalny. Rozwiązaniem wartym rozważenia jest wprowadzenie degresywnego zasiłku wychowawczego, tj. zasiłku, którego wysokość ulega stopniowemu obniżaniu wraz z upływem urlopu. Po trzecie, ważnym aspektem debaty politycznej i społecznej nad integracją kobiet na rynku pracy oraz przeciwdziałaniem niskiej dzietności powinna stać się także integracja mężczyzn w opiece nad dziećmi. Zmianę kulturową w tym zakresie mogłyby wesprzeć bardzo konkretne rozwiązania instytucjonalne, takie jak specjalne urlopy zarezerwowane wyłącznie dla ojców, którym towarzyszyć mogłyby specjalne kampanie informacyjne i promocyjne. Pierwsze kroki w tym kierunku zostały już podjęte. Niestety pozostają one w sprzeczności z wydłużaniem urlopu macierzyńskiego, a zwłaszcza jego części obligatoryjnej. Urlop ten jest wprawdzie dostępny zarówno dla matek, jak i ojców, trudno spodziewać się jednak, aby mężczyźni zaczęli korzystać z urlopu, którego nazwa jednoznacznie wskazuje, że jest on skierowany do kobiet.



Podsumowanie

Kobiety i mężczyźni w wieku tworzenia i rozwoju rodziny (tj. między 25 a 44 rokiem życia) charakteryzują się znacznie wyższą aktywnością zawodową i zatrudnieniem niż osoby młode, w wieku poniżej 20 lat, oraz ludzie po 45-tym roku życia. W tej grupie wieku uwidacznia się jednak istotna różnica między kobietami a mężczyznami, nieobecna na taką skalę wśród osób młodszych. Kobiety mają wyraźnie mniejsze prawdopodobieństwo podjęcia, a jeśli to zrobią także utrzymania pracy, zaś płace, jakie otrzymują, są niższe od płac mężczyzn. W 2008 r. luka w zatrudnieniu wyniosła około 11 pkt. proc., a międzypłciowa luka w płacy godzinowej 8,9%. Sytuacja ta miała miejsce pomimo przeciętnie wyższego poziomu wykształcenia Polek oraz ich silnej determinacji do uczestnictwa w rynku pracy. Można wyróżnić trzy główne przyczyny tego stanu rzeczy.

Po pierwsze poczynając od gimnazjum, **kobiety kształcą się przede wszystkim na kierunkach, które w mniejszym stopniu sprzyjają wysokiej zatrudnialności**. Są to przede wszystkim kierunki związane ze zdrowiem i opieką społeczną, pedagogiką, nauki humanistyczne i artystyczne oraz nauki społeczne, podczas gdy mężczyźni relatywnie częściej wybierają kształcenie o profilu ścisłym, technicznym, inżynierskim, a także informatycznym. Rozpoczynając się już we wczesnych etapach przebiegu życia wybory edukacyjne kobiet i mężczyzn są główną przyczyną występowania segregacji zawodowej na polskim rynku pracy. Skala tego zjawiska jest jednak umiarkowana na tle innych krajów europejskich, zbliżona do poziomów obserwowanych na brytyjskim, szwedzkim, holenderskim czy francuskim rynku pracy. Przeprowadzone badania empiryczne wskazują, że nadmierna koncentracja kobiet/mężczyzn na kierunkach kształcenia, a następnie w zawodach o wysokim stopniu feminizacji/maskulinizacji może być częściowo wynikiem dyskryminacji płci w procesie rekrutacji, polegającej na tym, że pracodawcy preferują kandydatki na stanowiska typowo kobiece, a mężczyzn na stanowiska typowo męskie. Trudno jednak ocenić wagę tego zjawiska w Polsce. Nie można także wykluczyć równoległego oddziaływania innych czynników na występowanie segregacji zawodowej, takich jak zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem wrodzonych lub nabytych umiejętności czy preferencji względem wykonywania określonych czynności. Zawody sfeminizowane mogą być także częściej wybierane przez kobiety, gdyż sprzyjają one łączeniu pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki.

O ile nadmierna koncentracja kobiet i mężczyzn na kierunkach przygotowujących do pracy w zawodach odpowiednio sfeminizowanych i zmaskulinizowanych redukuje relatywne szanse tych pierwszych na zatrudnienie, o tyle brak jest jednoznacznych wskazań co do stopnia i kierunku, w jakim segregacja zawodowa oddziałuje na międzypłciowe zróżnicowanie płac. Z jednej strony, kobiety częściej niż mężczyźni pracują w zawodach, które sprzyjają otrzymywaniu wyższych płac godzinowych. Z drugiej strony, obserwuje się ich nadreprezentację w tych sekcjach gospodarki narodowej, które oferują średnio niższe wynagrodzenia miesięczne.

Drugą przyczyną względnie gorszej sytuacji kobiet w wieku 25-44 lata na polskim rynku pracy są **przerwy w karierze zawodowej związane z opieką nad małymi dziećmi**, których częściej doświadczają kobiety niż mężczyźni. Przerwy te obniżają szanse kobiet na znalezienie i utrzymanie pracy. Ich krótszy staż pracy przekłada się także na przeciętnie niższe wynagrodzenia. Dodatkowo kontekst instytucjonalno-kulturowy Polski nie sprzyja łączeniu pracy zawodowej z opieką. Do głównych problemów należą tu: (1) słaba dostępność usług opiekuńczych dla dzieci w każdym wieku, a zwłaszcza dzieci w wieku poniżej 3 roku życia oraz dzieci we wczesnym wieku szkolnym, dokuczliwa szczególnie w małych miejscowościach oraz we wschodnich i południowo-wschodnich regionach kraju, (2) długie urlopy wychowawcze w połączeniu z zasiłkami wychowawczymi, których wysokość i zasady przyznawania nie zależą w sposób pozytywny od sytuacji zawodowej beneficjenta sprzed urlopu, (3) tradycyjny podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie przy braku debaty społecznej i politycznej redefiniującej rolę ojców oraz niedostatku rozwiązań instytucjonalnych wspomagających integrację ojców w sprawowaniu opieki. Należy jednak zauważyć, że współczesne kobiety, podobnie jak mężczyźni, wysoko cenią sobie pracę zawodową i wykazują się silną determinacją do powracania do zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Ponadto, praca zawodowa stanowi dla nich, zwłaszcza gdy mają wykształcenie wyższe, ważny warunek dla zakładania rodziny.

Po trzecie, względnie gorsza sytuacja płacowa kobiet na polskim rynku pracy może być także wynikiem występowania **dyskryminacji płacowej**, choć dokładna skala tego zjawiska pozostaje nie zmierzona. Występującej w Polsce międzypłciowej luki płacowej nie daje się w pełni wyjaśnić międzypłciowym zróżnicowaniem posiadanych zasobów kapitału ludzkiego i innych obserwowalnych czynników determinujących wysokość płacy, takich jak wiek, województwo zamieszkania, wielkość miejsca pracy, sektor zatrudnienia, zawód i sekcja zatrudnienia. W konsekwencji rozmiary składnika niewyjaśnionego są na tyle duże w porównaniu do wielkości międzypłciowej luki płacowej, że można przypuszczać, iż – w pewnym stopniu – dyskryminacja płacowa kobiet rzeczywiście występuje na polskim rynku pracy. Co więcej, analizy przedstawione w rozdziale 4 dla lat 1998-2008 wskazują, że przeciętne płace kobiet rosły w relacji do przeciętnych płac mężczyzn w okresie spowolnienia gospodarczego, ale spadały w okresie lepszej koniunktury. Wzrost międzypłciowej luki płacowej w czasie dobrej koniunktury był w dużej mierze wynikiem spadku stóp zwrotu z tych składników kapitału ludzkiego i innych determinant wysokości płac, które w relatywnie większym stopniu posiadały kobiety. Ponadto, niewyjaśniona część zróżnicowania płac uległa wzrostowi w sposób, który dodatkowo świadczy o prawdopodobnym nasileniu się dyskryminacji płacowej kobiet w okresie lepszej koniunktury.

Część **IV.** Kształcenie ustawiczne w czasie zmian

Autorzy:
Horacy Dębowski
Maciej Lis
Karol Pogorzelski

149	Wprowadzenie
150	1. Kształcenie ustawiczne
152	2. Analiza skali uczestnictwa w kształceniu ustawicznym
152	2.1. Doświadczenia międzynarodowe
156	2.2. Kształcenie ustawiczne w Polsce
164	2.3. Determinanty kształcenia ustawicznego w Polsce
167	2.4. Wpływ kształcenia ustawicznego na zatrudnienie i płace
170	3. Polityka wsparcia kształcenia ustawicznego
173	3.1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w Polsce
174	3.2. Instrumenty skierowane do firm szkoleniowych
176	3.3. Instrumenty skierowane do przedsiębiorstw
177	3.4. Indywidualne Konta Edukacyjne: wsparcie bezpośrednich uczestników kształcenia
180	Podsumowanie

SPIS TABEL

- 154 **Tabela IV.1.** Procent osób w wieku 25–64, według najwyższego uzyskanego wykształcenia, w wybranych krajach OECD, w 2007 r.
- 161 **Tabela IV.2.** Struktura kształcenia ustawicznego w systemie edukacji formalnej osób po 25 roku życia (w proc.).
- 163 **Tabela IV.3.** Osoby, które korzystały z samokształcenia według metod i wieku (w proc.).
- 166 **Tabela IV.4.** Determinanty kształcenia ustawicznego.
- 168 **Tabela IV.5.** Modele logitowe oraz PSM w analizie efektów kształcenia.
- 172 **Tabela IV.6.** Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego.
- 174 **Tabela IV.7.** Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w Polsce.
- 176 **Tabela IV.8.** Odsetek przedsiębiorstw, które wskazały, że określony instrument polityki wsparcia kształcenia ustawicznego wpłynął na ich plany szkoleniowe względem pracowników; wg państw, w 2005 r.

SPIS RAMEK

- 151 **Ramka IV.1.** Kształcenie ustawiczne – ewolucja pojęcia.
- 152 **Ramka IV.2.** Formy kształcenia.
- 154 **Ramka IV.3.** Ogólny poziom wykształcenia w Polsce osób w wieku 25–64 lat, na tle innych krajów Europy.
- 156 **Ramka IV.4.** Umiejętności specyficzne a ogólne – kiedy firmom opłaca się szkolić pracowników.
- 157 **Ramka IV.5.** BAEL oraz inne źródła informacji o kształceniu ustawicznym w Polsce.
- 170 **Ramka IV.6.** Czy kształcenie ustawiczne jest dobrem publicznym?
- 175 **Ramka IV.7.** Wyniki kontroli polskiego systemu kształcenia ustawicznego przez NIK.
- 177 **Ramka IV.8.** Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w Szwecji.
- 178 **Ramka IV.9.** Indywidualne konta edukacyjne w Górnej Austrii.

SPIS WYKRESÓW

- 153 **Wykres IV.1.** Procent osób w wieku 25–64 lat uczestniczących w edukacji formalnej lub pozaformalnej, w ciągu czterech tygodni przed badaniem, w 2008 r.
- 153 **Wykres IV.2.** Procent osób uczestniczących w edukacji formalnej lub pozaformalnej, w stosunku do średniej EU27 (średnia EU27=100), w ciągu ostatniego roku przed badaniem. Oś pozioma – osoby w wieku 25–64 lat, oś pionowa – osoby w wieku 55–65 lat, w 2007 r.
- 154 **Wykres IV.3.** Średnio roczne tempo przyrostu osób z wyższym wykształceniem w wieku 25–64 lata – w rozbiciu na wzrost wynikający z przyrostu ludności oraz wzrostu aktywności edukacyjnej w latach 1998–2006, w krajach OECD (w proc.).
- 154 **Wykres IV.4.** Struktura kształcenia, według kierunków kształcenia (liczba absolwentów danego kierunku w stosunku do liczby absolwentów ogółem), w wybranych krajach OECD w 2007 r. (w proc.).
- 155 **Wykres IV.5.** Procent przedsiębiorstw organizujących szkolenia, z podziałem na liczbę zatrudnianych pracowników, w 2005 roku.
- 158 **Wykres IV.6.** Struktura kształcenia ustawicznego w latach 2001–2008 osób w wieku 25–64, według rodzajów kształcenia (lewy wykres) oraz według kategorii wiekowych (prawy wykres). Na osi pionowej zaznaczono proc. osób kształcących się ustawicznie w danej kategorii.
- 158 **Wykres IV.7.** Struktura kształcenia ustawicznego w latach 2001–2008, według kategorii wiekowych, kobiet (lewy wykres) oraz mężczyzn (prawy wykres).
- 159 **Wykres IV.8.** Struktura kształcenia ustawicznego osób w wieku 25–64 według posiadanego wykształcenia oraz statusu na rynku pracy w 2008 r. (lewy wykres) oraz w roku 2002 (prawy wykres) (w proc.).
- 160 **Wykres IV.9.** Struktura Kształcenia ustawicznego osób w wieku 25–64 według miejsca zamieszkania (lewy wykres) oraz według wysokości zarobków netto w odniesieniu do średniej krajowej (prawy wykres) w 2001, 2005 oraz 2008 r. (w proc.).
- 161 **Wykres IV.10.** Struktura kształcenia ustawicznego w edukacji formalnej, z podziałem na dziedzinę kształcenia w poszczególnych grupach wieku (lewy wykres) oraz ze względu na płeć (prawy wykres) w 2008 r. (w proc.).
- 162 **Wykres IV.11.** Struktura kształcenia ustawicznego w edukacji pozaformalnej, z podziałem na dziedzinę kształcenia w poszczególnych grupach wiekowych (górny wykres) oraz ze względu na płeć (dolny wykres) w 2008 r. (w proc.).
- 163 **Wykres IV.12.** Procent osób w wieku 25–64 lat uczestniczących w edukacji nieformalnej, na rok przed badaniem, w 2003 r.
- 169 **Wykres IV.13.** Średnie efekt kształcenia ustawicznego na przepływy na rynku pracy (górny wykres) oraz na awans i wielkość zmiany wynagrodzenia (dolny wykres).
- 173 **Wykres IV.14.** Dofinansowanie kształcenia ustawicznego w Polsce ze środków publicznych (mln zł).

SPIS RYSUNKÓW

- 172 **Rysunek IV.1.** Bariery przed uczestnictwem w kształceniu.

Wprowadzenie

Aktywne uczestnictwo w życiu społeczno-gospodarczym w szybko zmieniającym się świecie współczesnym wymaga od ludzi ciągłego poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności, nie tylko w okresie edukacji formalnej, lecz także po jej zakończeniu. Proces ten nazywamy kształceniem ustawicznym lub kształceniem przez całe życie. Obecnie, w państwach OECD systematycznie dokształca się ponad 20 proc. dorosłych obywateli. Na końcu skali znajduje się Polska, w której od lat partycypacja dorosłych w edukacji ustawicznej oscyluje wokół 5 proc. W czwartej części *Zatrudnienia w Polsce 2008* staramy się odpowiedzieć na pytanie, dlaczego Polacy powszechnie zaprzestają nauki po opuszczeniu szkoły lub uczelni. Jakiego typu bariery są za to odpowiedzialne (finansowe, mentalne, instytucjonalne), czy warto tę sytuację zmienić, a jeśli tak, to jakie działania mogłyby zostać podjęte, by uczestnictwo w edukacji ustawicznej zauważalnie wzrosło. Punktem wyjścia naszej analizy będzie ustalenie, kto w Polsce już dziś stara się w sposób ciągły podtrzymywać i podnosić swoje kwalifikacje po zakończeniu edukacji formalnej, czemu to robi i czego się uczy. Następnie, podejmiemy próbę oszacowania wpływu, jaki podejmowanie nauki przez dorosłych wywiera na osiągnięte przez nich zarobki, możliwości awansu zawodowego i ogólnie na pozycję na rynku pracy. Przedstawione zagadnienia zostaną omówione na tle porównań międzynarodowych oraz w kontekście ustaleń teorii ekonomii.

Drugą połowę niniejszej części raportu poświęciliśmy polityce wsparcia kształcenia ustawicznego, czyli rozwiązaniom instytucjonalnym, których celem jest zachęcenie ludzi do uczenia się przez całe życie. Na początku postawione zostanie pytanie, czy taka polityka jest w ogóle uzasadniona, a jeśli tak, to w jakich warunkach i w jakim kształcie. Następnie, przedstawione zostaną rozwiązania stosowane w Polsce. W ciągu ostatnich kilku lat na kształcenie ustawiczne przeznaczono znaczne środki publiczne, przede wszystkim w ramach funduszy pomocowych Unii Europejskiej. W tekście stawiamy pytanie o to, czy podjęte działania okazały się skuteczne, starając się jednocześnie zrozumieć, jakie czynniki zadecydowały o osiągniętych efektach. Przyglądamy się również polityce wsparcia kształcenia ustawicznego w Europie, celem wskazania takich instrumentów, które mogą wspomóc jakość i efektywność systemu polskiego.

1. Kształcenie ustawiczne

Kapitał ludzki uznawany jest w teorii ekonomii za jeden z kluczowych czynników wpływających na wzrost gospodarczy oraz rozwój społeczny w długim okresie. W perspektywie ogólnospołecznej, przeciętny poziom wykształcenia i kompetencji społeczeństwa (średni poziom kapitału ludzkiego) wpływa na jakość zasobów pracy, a przez to na produktywność i poziom wytwarzanego produktu (Barro 2003; Cahuc, Zylberberg 2004). W istocie rzeczy, wysoka jakość kapitału ludzkiego, obecna w danym społeczeństwie, wpływa nie tylko na wzrost gospodarczy i innowacyjność, ale również na większą spójność społeczną, dobrobyt wszystkich obywateli, nie tylko tych o najwyższych kompetencjach, a także na wzrost zaufania między ludźmi (OECD 2001b, Field 2005, Jarvis 2009). W ujęciu indywidualnym, inwestycje edukacyjne przynoszą jednostce wymierne zyski w postaci wzrostu wynagrodzenia, zwiększenia szans na awans zawodowy oraz poprawy jej własnej pozycji na rynku pracy, przejawiającej się np. w mniejszym prawdopodobieństwie utraty zatrudnienia. Stopa zwrotu z takich inwestycji jest tym większa, im większe są nierówności dochodowe w całym społeczeństwie (Goldin, Katz 2007). W krajach OECD osoby najstłabiej wykształcone znajdują się w najgorszej sytuacji na rynku pracy i to zarówno pod względem stopy bezrobocia, jak i przeciętnego wynagrodzenia. Im wyższe jednostka posiada kwalifikacje, tym wyższe jest jej wynagrodzenie i stabilniejsze zatrudnienie (OECD 2007). Polska nie jest w tym zakresie wyjątkiem. Szereg badań wykazuje, że kształcenie, szczególnie kontynuowane w wieku dorosłym, sprzyja lepszemu stanowi zdrowia (Hammond, Feinstein 2006) oraz zwiększa poczucie szczęścia i satysfakcji z życia (*well being*) (KE 2006; Sabates, Hammond 2008; IFLL 2009).

Znaczenie edukacji w życiu człowieka znacznie wzrosło wraz z przyspieszeniem procesów modernizacyjnych. Szybki rozwój technologiczny sprawia, że aktywne uczestnictwo w życiu społecznym wymaga nie tylko nabycia odpowiednich umiejętności w czasie edukacji szkolnej, ale również nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji w dalszych etapach życia (*lifelong learning*). Znajduje to swoje odzwierciedlenie także na rynku pracy, na którym wzrasta popyt na wykwalifikowanych pracowników, kosztem zapotrzebowania na pracę osób o niskich kompetencjach. Problematyka ciągłej aktualizacji posiadanych umiejętności oraz edukacji przez całe życie jest więc szczególnie ważna w gospodarce takiej jak polska, która doświadcza szybkich zmian strukturalnych i technologicznych. Z tego powodu wymaganie adaptacyjności do zmian od uczestników rynku pracy w różnym wieku jest wyższe niż w krajach najwyżej rozwiniętych.

Jak to zostało opisane w pierwszej części niniejszego raportu, jednym z najważniejszych wyzwań społeczno-ekonomicznych, z jakim w najbliższych dekadach będzie się musiała zmierzyć cała Europa, jest proces szybkiego starzenia się ludności. Osoby starsze, których aktywność zawodowa wymaga aktualizacji wiedzy i umiejętności nabytych w wieku szkolnym, będą już w niedalekiej przyszłości stanowiły istotnie większą część siły roboczej, niż ma to miejsce dziś. Spowoduje to nasilenie problemów związanych z adaptacją do potrzeb rynku pracy licznych rzesz osób po 50 roku życia.

Upowszechnienie i wzrost znaczenia kształcenia ustawicznego osób dorosłych staje się w Polsce i Europie palącą potrzebą, zarówno z perspektywy polityki publicznej, zainteresowanej projektowaniem skutecznych rozwiązań instytucjonalno-prawnych, jak i przedsiębiorstw oraz pojedynczych jednostek, które wciąż charakteryzują się w wielu krajach przeciętnie niską motywacją do inwestowania w edukację i powiększania kapitału ludzkiego osób pracujących.

Kształcenie ustawiczne powinno być przy tym rozumiane szeroko, zgodnie z priorytetami polityki wspólnotowej i Strategii Lizbońskiej, obejmując wszystkie formy edukacji, zarówno formalne, nieformalne i pozaformalne, od wieku przedszkolnego po okres emerytalny (patrz Ramka IV.1). W niniejszym raporcie jednak, tematykę kształcenia ustawicznego ograniczymy do osób dorosłych w wieku 25–64 lat. Wynika to z dwóch przyczyn: z ram objętościowych raportu oraz tego, że edukacja w wieku szkolnym była już przedmiotem jednej z poprzednich edycji *Zatrudnienia w Polsce* (patrz: MGİP 2005).

Ramka IV.1. Kształcenie ustawiczne – ewolucja pojęcia.

Koncepcja kształcenia ustawicznego ewaluowała od początku lat 70.¹ W tym czasie, za sprawą międzynarodowych organizacji: UNESCO, OECD oraz w mniejszym zakresie Rady Europy, powstały pierwsze opracowania podejmujące tematykę edukacji przez całe życie, które zyskały znaczny rozgłos i zainteresowanie, choć wtedy jeszcze niemal wyłącznie środowisk naukowych.

W rozwoju pojęcia za przełomowy uznaje się rok 1972, kiedy UNESCO opublikowało raport *Learning to be*, opracowany przez międzynarodową grupę ekspertów pod przewodnictwem Edgara Faure (byłego premiera Francji oraz ministra edukacji). Raport Faure'a przedstawiał **koncepcję edukacji przez całe życie** (*lifelong education*), która odwoływała się do filozofii humanizmu i związana była z dążeniem człowieka do samospełnienia. Cele te miały zostać osiągnięte m.in. poprzez zmianę sposobu funkcjonowania procesu kształcenia. Postulowano zastąpienie „sztywnego” systemu edukacji formalnej, systemem elastycznym (edukacji formalnej, pozaformalnej, nieformalnej), realizowanym na różnych etapach życia. Edukacja ustawiczna, w myśl UNESCO, powinna być związana również z edukacją w zakresie zdrowia, środowiska i kultury oraz obejmować wszystkie sfery życia jednostki.

Równoległe z koncepcją UNESCO edukacji przez całe życie, OECD rozwijała swój własny termin: **edukacji powrotnej** (*recurrent education*). Pojęcie edukacji powrotnej w mniejszym stopniu dotyczyło rozwoju społeczeństwa i idei humanizmu, w większym zaś relacji pomiędzy edukacją i jakością kapitału ludzkiego oraz efektywnością rynku pracy. Idea edukacji powrotnej dotyczyła w szerszym zakresie kształcenia dorosłych aniżeli zintegrowanego procesu, obejmującego wszystkie okresy życia. O ile w koncepcji UNESCO edukacja przez całe życie postrzegana była jako naturalne prawo każdej jednostki, o tyle w pracach OECD podkreślano rolę edukacji w zwiększaniu produktywności pracowników, jej oddziaływaniu na rynek pracy oraz pozycję gospodarki w świecie globalnej konkurencji.

Pomimo początkowego znacznego zainteresowania powyższymi koncepcjami, nie udało się ich wprowadzić do sfery polityki i uczynić tematem konkretnych planów politycznych. Recesja gospodarcza drugiej połowy lat 70. i 80. zahamowała rozwój idei *lifelong learning*, choć była nadal dyskutowana w środowisku akademickim oraz kręgach związanych z UNESCO i OECD. Temat kształcenia przez całe życie powrócił dopiero w połowie lat 90. XX wieku.

W okresie tym zmianie uległa nie tylko sytuacja gospodarcza, ale również polityczna. Przede wszystkim, do rozwoju idei kształcenia ustawicznego aktywnie zaczęła przyczyniać się Komisja Europejska, wzmocniona, po Traktacie z Maastricht, nowymi uprawnieniami. Jednocześnie, pod wpływem Komisji, rządy państw członkowskich zaczęły uczestniczyć w tym procesie. Duże znaczenie w propagowaniu idei *lifelong learning* miał zorganizowany w 1996 roku Europejski Rok Kształcenia Ustawicznego. W tym samym czasie pojawiły się nowe ważne opracowania: UNESCO (1996) – *Learning: the treasure within* oraz OECD (1996) *Lifelong Learning for All*, w których przedstawione zostały definicje kształcenia przez całe życie.² Powiększyło się również grono aktywnych uczestników debaty, przede wszystkim o grupę państw G8 oraz Bank Światowy.

W roku 2000, w dokumencie Memorandum on Lifelong Learning, Komisja Europejska przedstawiła swoją strategię oraz definicję kształcenia ustawicznego. Zostało ono tam zdefiniowane jako: *wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej (indywidualnej), obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej*. Można uznać, że stanowisko KE w sprawie kształcenia ustawicznego jest pewnym stopniem syntezą podejścia UNESCO, kładącego nacisk na aspekt społecznego rozwoju, z prezentowanym przez OECD, akcentującym znaczenie efektywności, konkurencyjności i wzrostu gospodarczego.

Współcześnie, choć nie istnieje jedna definicja kształcenia ustawicznego, a praktycznie każda organizacja i/lub państwo stosuje nieco odmienną wykładnię, pojęcie kształcenia ustawicznego, generalnie rzecz biorąc, wydaje się być zbliżone do tego przedstawionego przez Komisję Europejską. Natomiast, w zależności od charakteru organizacji, różnie kładziony jest akcent w podejściu do spraw społecznych i obywatelskich oraz efektywności, konkurencyjności i innowacyjności.

¹ Choć pojęcie kształcenia ustawicznego pojawiło się już na początku XX wieku, m.in. za sprawą raportu Lifelong Education autorstwa Basila Yeaxlee. Szerzej na temat historii pojęcia kształcenia ustawicznego, patrz: Field (2001), Lee, Thayer, Madyun (2008).

² Należy jednak dodać, że ich wymowa była zbliżona do opracowań tych organizacji z lat wcześniejszych.

2. Analiza skali uczestnictwa w kształceniu ustawicznym

2.1. Doświadczenia międzynarodowe

Polska, pomimo stosunkowo wysokiego poziomu ogólnego wykształcenia ludności w wieku 25–64, charakteryzuje się bardzo niską powszechnością kształcenia ustawicznego. Według danych Eurostatu, w roku 2008 zaledwie 4,7 proc. osób w tej grupie wiekowej uczestniczyło w edukacji formalnej lub poza-formalnej³ (patrz Ramka IV.2), co klasyfikuje Polskę na jednym z ostatnich miejsc w Europie, znacznie poniżej kryterium 12,5 proc., zapisanego w Strategii Lizbońskiej.

Ramka IV.2. Formy kształcenia.

Kształcenie w systemie **formalnym** (szkolnym) to proces nauczania (uczenia się) w systemach szkolnych i szkoleń, który prowadzi do uzyskania kwalifikacji powszechnie uznawanych w danym systemie prawnym (formalnym systemie kwalifikacji).

Kształcenie w systemie **pozaformalnym** (pozaszkolnym) to proces zinstytucjonalizowany, jednak odbywający się poza formalnym systemem zdobywania kwalifikacji. Udział w edukacji tego typu obejmuje wszelkie zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji szkolnej, tzn. nie są one zapewnione poprzez formalne instytucje szkolne. Kształcenie pozaformalne, inaczej niż w przypadku edukacji formalnej, nie powoduje zmiany w nominalnym poziomie wykształcenia. Kształcenie pozaformalne prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nią).

Kształcenie nieformalne to proces niezinstytucjonalizowany, zamierzony, polegający na samodzielnym uczeniu się jednostki, w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Samokształcenie, w odróżnieniu od kształcenia formalnego i pozaformalnego, powinno odbywać się bez udziału nauczyciela. Kształcenie tego rodzaju odbywa się również poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej. Do metod wykorzystywanych przy samokształceniu należą: (a) korzystanie z pomocy członków rodziny, przyjaciół, współpracowników; (b) korzystanie z materiałów drukowanych (książek, prasy, etc.); (c) korzystanie z programów komputerowych, edukacyjnych, emitowanych przez telewizję i radio, etc.

Źródło: KE 2005, GUS 2009.

Najwyższe uczestnictwo w kształceniu ustawicznym odnotowywane jest w państwach skandynawskich, a także w Szwajcarii i Wielkiej Brytanii. W tych krajach ponad jedna piąta osób po 25 roku życia uzupełnia swoją edukację (patrz Wykres IV.1). Spośród nowych członków UE (NMS12), najwięcej osób dokończyła w Słowenii (13,8 proc.) oraz Estonii (9,8 proc.), przy czym jedynie te dwa kraje spośród NMS12 plasują się pod tym względem powyżej średniej UE27.

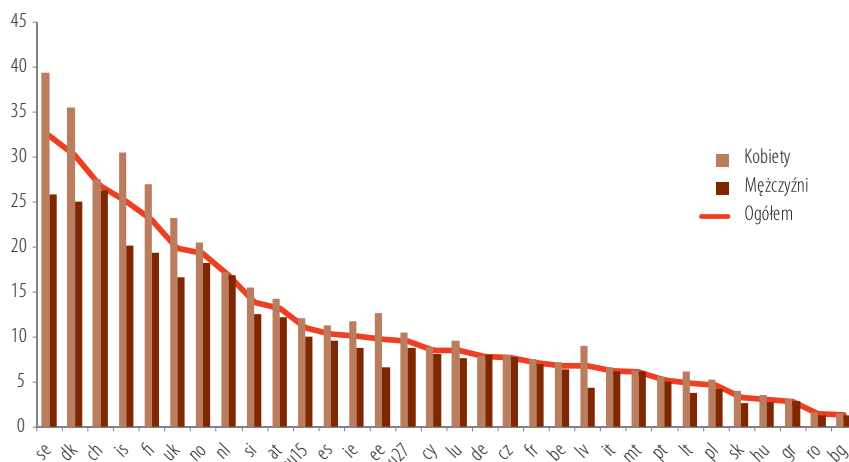
W niemal całej Europie (z wyjątkiem Niemiec) kobiety są bardziej niż mężczyźni aktywne edukacyjnie. Przeciętnie, w UE27, różnica między zaangażowaniem w edukację kobiet i mężczyzn wynosi 2,6 pkt. proc.⁴ Największe dysproporcje w tym zakresie notują kraje skandynawskie, w których średnio kształcą się o 10 proc. więcej kobiet niż mężczyzn.

W sytuacji starzenia się ludności, kluczową rolę w funkcjonowaniu rynków pracy będzie miało kształcenie osób po 50 roku życia. Jednocześnie, jak można sądzić, będą one relatywnie najmniej skłonne taką aktywność podejmować, gdyż okres potencjalnych korzyści z uzyskania dodatkowych kwalifikacji jest w ich wypadku krótki (por. też Cahuc, Zylberberg 2004). Niemniej, jak przedstawia Wykres IV.2, te kraje, w których notowane są wysokie wskaźniki kształcenia ustawicznego, są również krajami, w których odsetek osób starszych, uczestniczących w procesie uzupełniania kwalifikacji, jest wysoki. W kolejnych częściach tego rozdziału omawiamy czynniki wyjaśniające znaczną część tych różnic.

³ Według Eurostatu, za kształcąca się ustawicznie uznaje się osobę w wieku 25–64 lat, która w ciągu 4 tygodni od momentu przeprowadzania badania, uczestniczyła w edukacji formalnej (np. szkole) lub poza-formalnej. Od roku 2004 definicja nie uwzględnia samokształcenia (edukacji nieformalnej).

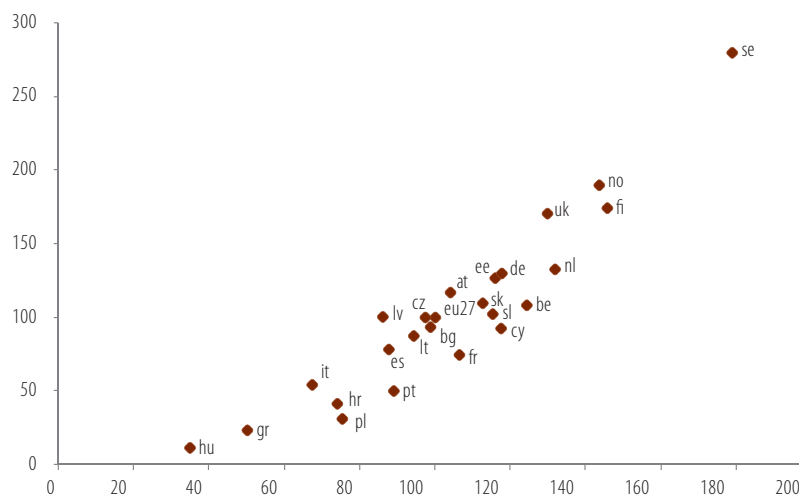
⁴ Różnica w średnich arytmetycznych pomiędzy krajami UE27.

Wykres IV.1. Procent osób w wieku 25–64 lat uczestniczących w edukacji formalnej lub pozaformalnej, w ciągu czterech tygodni przed badaniem, w 2008 r.



Źródło: opracowanie własne, dane Eurostat (Labour Force Survey).

Wykres IV.2. Procent osób uczestniczących w edukacji formalnej lub pozaformalnej, w stosunku do średniej EU27 (średnia EU27=100), w ciągu ostatniego roku przed badaniem. Oś pozioma – osoby w wieku 25–64 lat, oś pionowa – osoby w wieku 55–65 lat, w 2007 r.



Źródło: opracowanie własne, dane Eurostat (Adult Education Survey – ad hoc module, 2007).

Bardzo ważnym elementem systemu edukacji przez całe życie jest zaangażowanie węgł pracodawców. W tej kwestii, na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat, w krajach rozwiniętych dokonała się bardzo istotna zmiana. Jeszcze pod koniec lat 70. znikoma liczba przedsiębiorstw decydowała się na finansowanie kształcenia swoich pracowników oraz na organizowanie szkoleń. Na przykład w Szwecji i Wielkiej Brytanii, czyli w krajach, gdzie obecnie edukację podejmuje najwięcej dorosłych, liczba ta nie przekraczała 20 proc. wszystkich przedsiębiorstw, a więc niemal trzykrotnie mniej niż obecnie (Boudard, Rubenson 2003, OECD 2000). W Polsce udział pracodawców w rozwijaniu kwalifikacji pracowników jest wciąż znikomy, szczególnie w zakresie organizowania szkoleń w zakładach pracy. W 2005 roku tego typu zajęcia odbyły się tylko w około jednej trzeciej polskich przedsiębiorstw (średnia w krajach UE27 to 60 proc.) i zaledwie jednej piątej firm zatrudniających mniej niż 20 pracowników⁵ (średnia UE27 – 49 proc.). W wypadku największych pracodawców, zatrudniających przynajmniej 250 osób, różnice między Polską a UE27 są mniejsze choć wciąż znaczące – w Polsce 80 proc. z nich deklaruje organizowanie szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników (w całej UE – 91 proc.).

⁵ Dokładnie dla firm zatrudniających od 10 do 19 pracowników.

Ramka IV.3. Ogólny poziom wykształcenia w Polsce osób w wieku 25–64 lat, na tle innych krajów Europy.

W Polsce, typowy poziom formalnego wykształcenia osób w wieku 25–64 jest przeciętny wśród państw OECD. Porównując z innymi europejskimi krajami OECD, mniej Polaków posiada wykształcenie niższe niż średnie, ale również mniej osób, w tej grupie wiekowej, posiada wykształcenie wyższe. Zdecydowanie więcej Polaków posiada natomiast wykształcenie średnie – patrz Tabela IV.1.

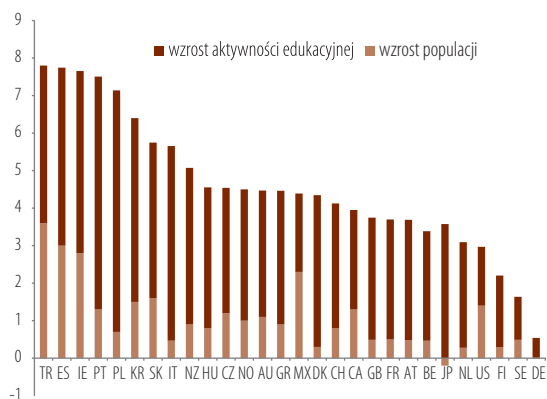
Tabela IV.1. Procent osób w wieku 25–64, według najwyższego uzyskanego wykształcenia, w wybranych krajach OECD, w 2007 r.

	poniej średniego	średnie	wyższe
Czechy	9	77	14
Dania	25	43	32
Francja	31	42	27
Niemcy	16	60	24
Grecja	40	37	22
Węgry	21	61	17
Polska	14	68	19
Szwecja	15	53	31
Wielka Brytania	31	36	32
OECD 19	29	46	24

Źródło: OECD 2009.

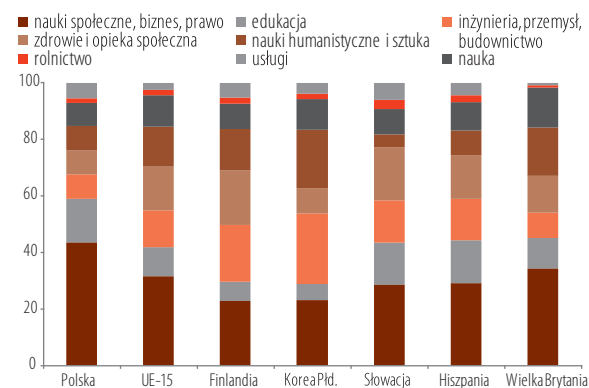
Należy dodać, że pod względem liczby osób z wyższym wykształceniem, Polska szybko dogania inne kraje wysokorozwinięte. W okresie 1998–2006 Polska odnotowała jeden z najwyższych średniorocznych przyrostów osób uzyskujących wykształcenie wyższe (w grupie wieku 25–64 lata). Według danych OECD (OECD 2009), przeciętne roczne tempo przyrostu osób z wyższym wykształceniem wyniosło w Polsce 7,1 proc., podczas gdy średnia dla OECD kształtowała się na poziomie 4,5 proc.

Wykres IV.3. Średnio roczne tempo przyrostu osób z wyższym wykształceniem w wieku 25–64 lata – w rozbiciu na wzrost wynikający z przyrostu ludności oraz wzrostu aktywności edukacyjnej w latach 1998–2006, w krajach OECD (w proc.).



Źródło: OECD 2009.

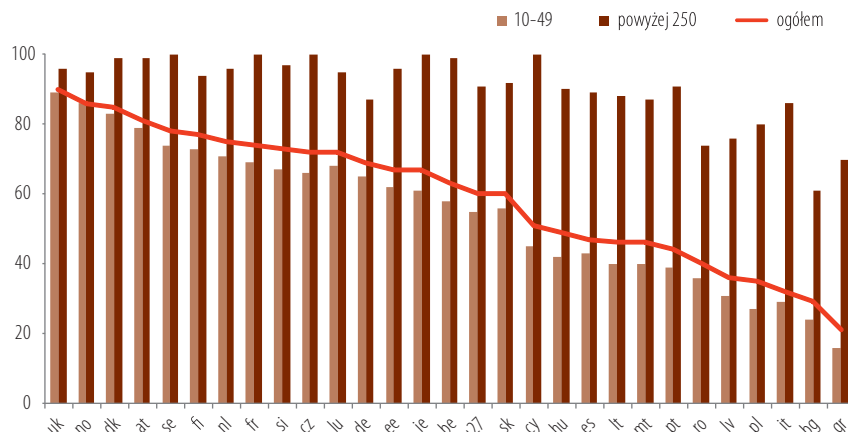
Wykres IV.4. Struktura kształcenia, według kierunków kształcenia (liczba absolwentów danego kierunku w stosunku do liczby absolwentów ogółem), w wybranych krajach OECD w 2007 r. (w proc.).



Pomimo porównywalnych wskaźników skolaryzacji na poziomie wyższym pomiędzy Polską a innymi krajami OECD, obserwuje się dość znaczne różnice w strukturze kierunkowej absolwentów. W Polsce dominują kierunki z zakresu nauk społecznych, biznesu, administracji oraz nauk humanistycznych, sztuki i pedagogiki. W roku 2007 tego typu kierunki ukończyło łącznie ponad 67 proc. absolwentów, natomiast na kierunkach inżynierskich oraz z zakresu nauk ścisłych – jedynie 17 proc. (choć odsetek ten od połowy dekady nieznacznie rośnie). Dla porównania, w Korei Południowej te proporcje wynoszą odpowiednio: 50 i 36 proc., dla Finlandii – 44 i 28 proc., a w krajach UE15 – 56 proc. i 24 proc. – patrz Wykres IV.4. W przypadku Polski podkreśla się ponadto niską jakość kształcenia szkół wyższych, ale także na niższych poziomach (szkół średnich i gimnazjalnych).⁶

⁶ Szerzej na ten temat – patrz: MGIP(2005); Thieme (2009).

Wykres IV.5. Procent przedsiębiorstw organizujących szkolenia, z podziałem na liczbę zatrudnianych pracowników, w 2005 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat (CVT3 Survey).

W efekcie, w polskich firmach szkoli się zaledwie 21 proc. ogółu zatrudnionych, przy średniej dla UE27 sięgającej jednej trzeciej pracujących. Polskę wyróżnia negatywnie bardzo niski odsetek szkolących się pracowników powyżej 55 roku życia. W 2005 roku zaledwie 13 proc. z nich uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez zakład pracy (średnia UE27 – 24 proc.). Niewielki odsetek osób starszych, które podnoszą swoje kwalifikacje w miejscu pracy, wynika w dużej mierze z wczesnego wieku dezaktywacji zawodowej w Polsce.⁷ Dla pracodawców oznacza to ryzyko poniesienia kosztów podnoszenia kwalifikacji pracowników, które nie zostaną wykorzystane lub wykorzystane tylko przez krótki okres, co bezpośrednio przekłada się na niższą stopę zwrotu z kształcenia osób starszych. Co więcej, w Polsce niewiele osób powyżej 55 roku życia jest wciąż aktywnych zawodowo, co dodatkowo wpływa na niskie wartości wskaźnika uczestnictwa tej grupy w edukacji.⁸

Niewielkie zaangażowanie polskich przedsiębiorców w proces szkolenia pracowników wynika w znacznej mierze z niedostrzegania korzyści z kształcenia. Jak wynika z badań Fundacji Obserwatorium Zarządzania (2007), zaledwie 11 proc. właścicieli firm jest zdecydowanie przekonanych o konieczności rozwijania umiejętności w zakresie zarządzania i prowadzenia biznesu, a kolejne 21 proc. było o tym raczej przekonanych. Prawie dwie trzecie z nich nie widziało potrzeby szkolenia się w ogóle. Również badania Eurostatu potwierdzają, że brak szkoleń w polskich zakładach pracy to efekt bardziej braku świadomości wśród kadry zarządzającej niż, na przykład, niedoboru środków finansowych (por. CVT3 Survey). Prawie 80 proc. polskich firm, które nie prowadzą szkoleń, wskazało, że nie podejmują się tych działań, gdyż obecne kwalifikacje personelu odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Dodatkowo 58 proc. firm twierdzi, że zatrudniło pracowników o odpowiednich kompetencjach, a zaledwie 29 proc. jako powód nie organizowania szkolenia wskazało, że jest to zbyt kosztowne.

Dla pełnego opisu należy jednak zwrócić uwagę, że poważnym ograniczeniem w inwestowaniu w zasoby ludzkie przez polskich przedsiębiorców są bariery informacyjne, spowodowane bardzo dużą liczbą instytucji edukacyjnych, niskimi kompetencjami wielu z nich oraz brakiem możliwości oceny jakości ich oferty (Konieczny, Schmidtke 2007, Boni 2007, PSDB 2008). W takiej sytuacji przedsiębiorcy, w szczególności z sektora MŚP, mogą rezygnować z organizacji szkoleń, gdyż nawet skorzystanie z dofinansowania ze środków publicznych nie zmniejsza ryzyka dokonania złej inwestycji. Skierowanie pracowników na szkolenie niskiej jakości jest postrzegane jako bardziej szkodliwe niż rezygnacja z jakiegokolwiek formy kształcenia (Konieczny, Schmidtke 2007).

Pracodawcy zwracają również uwagę, że pracownicy po odbyciu szkolenia i uzyskaniu dodatkowych umiejętności mogą chcieć zmienić miejsce zatrudnienia dla uzyskania wyższych płac. I, choć organizowanie szkoleń w zakresie wiedzy specyficznej zmniejsza na ogół fluktuację kadr (Elias 1994, Casas– Arce P. 2004, Gathmann, Schönberg 2007), to badania Martina (2003) dla Wielkiej Brytanii pokazują, że w tych przedsiębiorstwach, które szkoliły kadry w zakresie umiejętności ogólnych, obserwowana była istotna statystycznie wyższa rotacja pracowników.

Niskie zainteresowanie polskich firm szkoleniem pracowników może być również wytłumaczone tym, że, w porównaniu do innych państw UE, kieruje się do nich relatywnie mało instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego. Dotyczy to nie tylko pomocy finansowej, ale także działań mających na celu zmniejszenie asymetrii informacji na rynku edukacyjnym (doradztwo dla przedsiębiorstw, system akredytacji dla instytucji szkoleniowych, itp.) Pomoc w tym zakresie może być istotna szczególnie dla firm małych i średnich,

⁷ Średni wiek dezaktywacji w Polsce wynosi 59,3 lat i jest o ponad dwa lata niższy niż w krajach UE15.

⁸ Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 w Polsce wynosi 33 proc., w krajach UE15 50 proc.

które mogą mieć trudności z podejmowaniem decyzji na rosnącym lawinowo, głównie w wyniku interwencji ze środków Unii Europejskiej, rynku usług edukacyjnych, z których wiele charakteryzuje się niskim poziomem merytorycznym (Edukacja ustawiczna 2005, Sztanderska et al. 2007, PSDB 2008). Szerzej kwestie te zostały opisane w podrozdziale 3.2.

Ramka IV.4. Umiejętności specyficzne a ogólne – kiedy firmom opłaca się szkolić pracowników.

Umiejętności decydujące o kapitale ludzkim jednostki można podzielić na dwie kategorie: umiejętności ogólne (*general skills*) oraz specyficzne (*specific skills*). Wymiar ogólny związany jest z umiejętnościami przetwarzania informacji (czytania, rozumienia tekstu) i wykorzystania ich w trakcie rozwiązywania problemów i dalszego uczenia się. Umiejętności specyficzne obejmują natomiast wykorzystanie określonych technologii, procesów produkcyjnych, przydatnych w konkretnym zawodzie, w danym miejscu pracy.

W teorii ekonomii (patrz Becker 1993), firmy, w zależności od rodzaju oferowanego szkolenia, tj. czy rozwija ono umiejętności ogólne czy specyficzne, mają odmienne motywacje do pokrycia ich kosztów, mimo iż oba rodzaje szkoleń przyczyniają się do wzrostu produktywności pracownika. Ponieważ szkolenia z wiedzy ogólnej (*general training*) mogą zostać wykorzystane również u innych pracodawców, a pracownicy mają możliwość w dowolnym czasie zmienić miejsce pracy, te firmy, które organizują szkolenia z wiedzy ogólnej, mogą nie odzyskać poniesionych nakładów – pracownikowi z dodatkowymi umiejętnościami opłacać się będzie przenieść do innego miejsca pracy za wyższą płacę. Natomiast nabycie umiejętności specyficznych dla danego miejsca pracy (*specific training*) nie może być wykorzystane na rynku pracy, stąd te firmy, które organizują szkolenia zatrzymują korzyści z wyższej produktywności swoich pracowników wyłącznie u siebie, bez ryzyka utraty pracownika po odbyciu szkolenia.

W rzeczywistości, pracodawcy często finansują szkolenia z umiejętności ogólnych, co przeczy powyższemu spostrzeżeniu. Ten fakt tłumaczy się najczęściej nieefektywnością rynków pracy (Acemoglu, Pischke 1998, Boeri, van Ours 2008), tj. pracownicy, po nabyciu dodatkowych umiejętności ogólnych, mogą nie znaleźć lepiej płatnej pracy. Wynikać to może z asymetrii informacji na rynku pracy – innym pracodawcom trudno jest ocenić dodatkowe kwalifikacje pracowników, a tym samym ich skłonność do zapłaty wyższych wynagrodzeń jest niższa. Podkreśla się też znaczenie kosztów transakcyjnych zawierania umów o pracę oraz kosztów poszukiwań na tym rynku. W rezultacie istnieje szereg przesłanek, dla których opłaca się firmom szkolić pracowników również z zakresu wiedzy ogólnej.

2.2 Kształcenie ustawiczne w Polsce

Jak to zostało już podkreślone (por. Ramka IV.3), Polska na tle innych krajów europejskich charakteryzuje się stosunkowo wysoką intensywnością edukacji formalnej osób do 25 roku życia oraz wysokim, choć ustępującym niektórym krajom rozwiniętym, poziomem wykształcenia społeczeństwa ogółem. Od państw UE15 nasz kraj wyróżnia bardzo niski odsetek osób, które, po zdobyciu kwalifikacji w edukacji formalnej, uzupełniają je na późniejszych etapach życia.

Według badań BAEL, w Polsce w 2008 roku nieco ponad 1 mln osób w wieku 25–64 lat brało udział w różnych formach kształcenia (źródła danych i metodologia badań przedstawia Ramka IV.5).⁹ Ponad 59 proc. z nich uzupełniało wiedzę w istniejącym systemie edukacji, 36 proc. uczestniczyło w szkoleniach, natomiast pozostałe 5 proc. łączyło obie metody dokształcania. Wyraźnie nadreprezentowaną grupą, wśród kształcących się, są osoby młode. Niemal połowę (46 proc.) populacji dorosłych uczestników kształcenia stanowili ludzie mający 25–29 lat (pomimo tego, że stanowią oni tylko 14 proc. 25–64-latków), dalsze 39 proc. obejmowało osoby należące do grupy 30–44-latków, a 11 proc. – osoby w wieku 45–54 lat. Najstarsza grupa wiekowa, tj. osoby w wieku 55–64 lat, stanowiła zaledwie 3 proc. wszystkich dorosłych uczestniczących w kształceniu przez całe życie. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że struktura uczestników kształcenia ze względu na wiek jest odmienna w różnych systemach edukacyjnych. W edukacji formalnej uczestniczą przede wszystkim osoby młode do 30 roku życia, natomiast w edukacji pozaformalnej najliczniejszą grupę stanowią ludzie w wieku 30–40 lat.

Wśród uczących się ustawicznie najliczniejszą grupę stanowią pracujący (80 proc.) oraz bierni zawodowo (16 proc.), natomiast osób bezrobotnych jest w niej zaledwie 4 proc. Należy jednak dodać, że wśród bezrobotnych i biernych kształcą się niemal wyłącznie ludzie młodzi i to głównie w edukacji formalnej. Wysoki odsetek dokształcających się ludzi biernych wynika przede wszystkim z tego, że wiele młodych osób decyduje się na przedłużenie edukacji w systemie szkolnym, pozostając jednocześnie poza rynkiem pracy. Świadczy to o znacznej dysfunkcji polskiego systemu edukacji i rynku pracy. Polskę na tle Europy wyróżnia negatywnie (oprócz innych charakterystyk) bardzo niska aktywność zawodowa osób młodych. Przy tym niski poziom uczestnictwa w rynku pracy, szczególnie dla 20–24-latków nie powinien być postrzegany jako zjawisko jednoznacznie pozytywne, nawet jeśli towarzyszy mu jednoczesne zwiększenie uczestnictwa w systemie edukacji wyższej.

⁹ Należy jeszcze dodać, że wiek w tym rozdziale (jeżeli nie zostanie wskazane inaczej) podawany jest rocznikowo, a nie według dokładnej daty urodzenia, dzięki czemu można porównywać wyniki dot. kształcenia ustawicznego z poprzednich lat (dopiero od 2006 roku w kwestionariuszu BAEL zaczęto uwzględniać oprócz roku, także dzień urodzenia). Z tego powodu wskaźniki dotyczące kształcenia ustawicznego dla Polski nieznacznie różnią się od tych podawanych przez GUS czy Eurostat.

Ramka IV.5. BAEL oraz inne źródła informacji o kształceniu ustawicznym w Polsce.

Podstawowym źródłem wykorzystywanym do analiz kształcenia ustawicznego w Polsce jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). W kwestionariuszu BAEL, oprócz pytań pozwalających ocenić wielkość i strukturę zasobów siły roboczej, zamieszczone są również pytania o edukację formalną (w systemie szkolnym) oraz edukację pozaformalną (pozaszkolne szkolenia, kursy, seminaria, instruktaże, etc.). BAEL jest badaniem kwestionariuszowym, panelowym, którego celem jest zebranie informacji o aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej, dla określonego kwartału. Każda próba kwartalna składa się z czterech tzw. prób elementarnych, przy czym, co kwartał dokonuje się częściowej wymiany prób elementarnych, wg zasady 2-(2)-2: dwa kwartały w badaniu, dwa kwartały przerwy, znów dwa kwartały w badaniu (szerzej patrz: Bracha 2003). Dzięki temu, badania BAEL mogą służyć do oceny zmian preferencji w zakresie szkolenia ludności, ale też ocenie wpływu kształcenia na sytuację jednostki na rynku pracy (wynagrodzenie, podjęcie pracy).

Według definicji BAEL (zgodnej z metodologią Eurostatu), osobę uznaje się za kształcąca się ustawicznie, jeśli jej wiek zawiera się przedziale 25–64 lat oraz w przeciągu 4 tygodni przed przeprowadzeniem badania uczestniczyła (lub uczestniczy) w edukacji szkolnej lub pozaszkolnej. Zaletą takiego ujęcia jest możliwość porównywania wyników dla różnych państw. Ważne jest również to, że o ile można zapomnieć szczegóły własnej aktywności edukacyjnej w dłuższym horyzoncie czasowym, o tyle jest to mało prawdopodobne w przypadku nauki podjętej nie wcześniej niż 4 tygodnie temu. Z drugiej jednak strony, czas trwania szkolenia, szczególnie w systemie pozaszkolnym, jest na ogół krótki (nawet nieprzekraczający tygodnia), co może prowadzić do tego, że nawet jeśli dana osoba podejmowała naukę, ale odbywało się to wcześniej niż 4 tygodnie przed badaniem, nie zostanie to uwzględnione. W związku z tym, wskaźnik poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym może być systematycznie zaniżany.

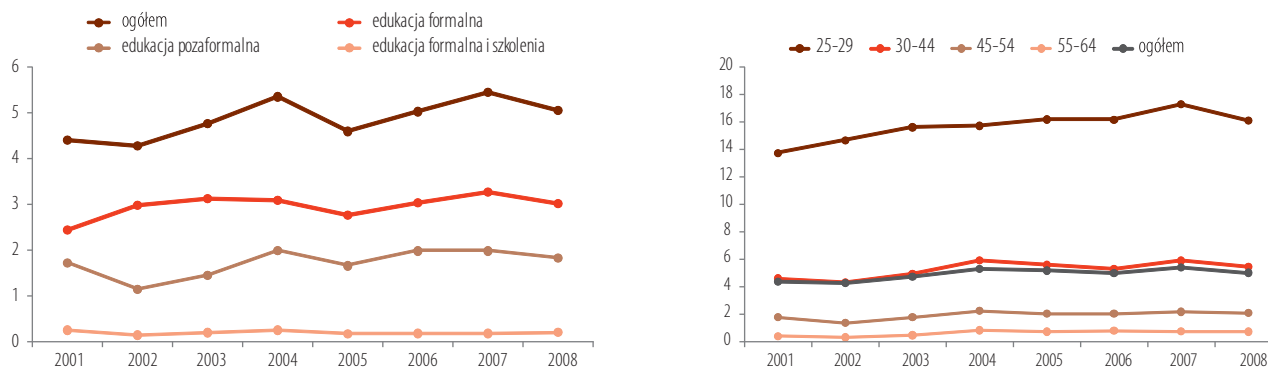
Uzupełnienie danych BAEL do analizy kształcenia ustawicznego stanowią jednorazowe badania przeprowadzone przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2003 roku, pt. *Badanie Aktywności Edukacyjnej Ludności* oraz badanie: *Kształcenie Dorosłych*, zrealizowane przez GUS w IV kwartale 2006 roku¹⁰. Oba badania zostały przeprowadzone w ramach badań wspólnotowych, koordynowanych przez Komisję Europejską – Eurostat. Powyższe badania różnią się od BAEL przede wszystkim inną definicją osoby kształcącej. Za kształcąca ustawicznie uważa się osobę, która w ostatnim roku uczestniczyła w edukacji formalnej, pozaformalnej oraz nieformalnej. Stąd, wyniki uzyskiwane w tych badaniach różnią się od tych z BAEL, przede wszystkim w tym względzie, że więcej osób deklaruje uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym (tj. szkoleniach, kursach). Jednak sama struktura osób kształcących się (uwzględniając: wiek, płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie) w obu badaniach jest zbliżona. Ponadto, w obu powyższych opracowaniach w kwestionariuszu uwzględniono pytania o kształcenie w systemie nieformalnym. Z tego powodu, w niniejszym opracowaniu badania GUS i MGIP będą uzupełniać dane BAEL.

Kolejnym ważnym źródłem danych jest badanie Diagnoza Społeczna. Jest to badanie panelowe o stosunkowo długim horyzoncie czasowym (pierwsze badanie odbyło się w roku 1999 i powtarzane jest średnio co dwa lata). Choć nie dotyczy ono bezpośrednio tematu kształcenia ustawicznego, w jego kwestionariuszu znajdują się pytania o aktywność edukacyjną respondentów.

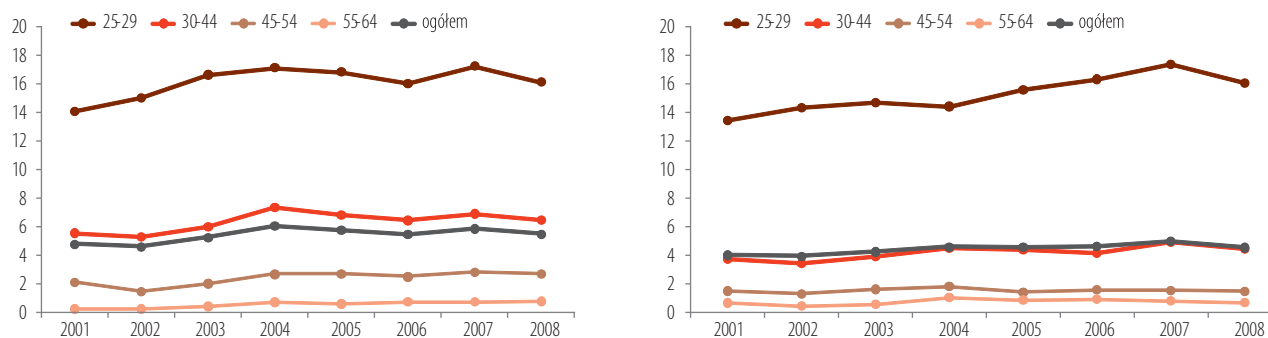
Sytuacja, w której istotna część studentów nie ponosi żadnych kosztów funkcjonowania uczelni stwarza bodziec do „sztucznego” przedłużania edukacji dla osób, których produktywność nie zwiększy się w wyniku kolejnych lat nauki. Dodatkowo, w Polsce studia wyższe zaczyna się rok później niż w większości państw europejskich, co dodatkowo wzmocnione jest przez bardzo małe rozpowszechnione łączenie studiów z pracą zawodową. Od początku dekady, mimo nieznacznego wzrostu odsetka kształcących się osób dorosłych w populacji ogółem, wskaźniki edukacji ustawicznej, w rozbiciu na poszczególne kategorie, pozostały niezmiennie, zarówno ze względu na formę kształcenia (kształcenie formalne, kształcenie pozaformalne), wiek i płeć (patrz Wykres IV.6 oraz Wykres IV.7).

¹⁰ Choć badanie zostało zrealizowane w 2006 r., wyniki opublikowano dopiero w roku 2009. Stąd w dalszej części opracowania, w odwołaniach jest przytaczane jako: GUS (2009).

Wykres IV.6. Struktura kształcenia ustawicznego w latach 2001–2008 osób w wieku 25 – 64, według rodzajów kształcenia (lewy wykres) oraz według kategorii wiekowych (prawy wykres). Na osi pionowej zaznaczono proc. osób kształcących się ustawicznie w danej kategorii.



Wykres IV.7. Struktura kształcenia ustawicznego w latach 2001 – 2008, według kategorii wiekowych, kobiet (lewy wykres) oraz mężczyzn (prawy wykres).



Źródło danych: opracowanie własne na podstawie BAEL.

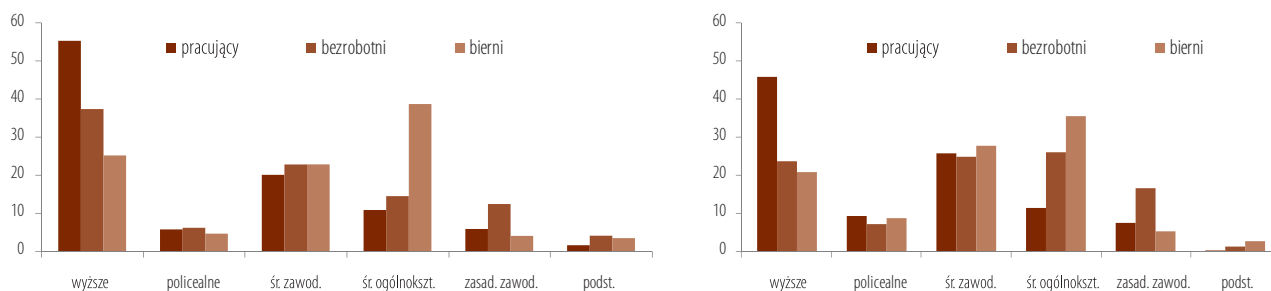
W Polsce, podobnie jak w innych krajach UE27, częściej od mężczyzn kształcą się kobiety. Ich przewaga w tym zakresie widoczna jest w każdej kategorii wiekowej, niezależnie od systemu edukacji. Największa międzypłciowa różnica we współczynniku kształcenia występuje w grupie 30–44-latków, sięgając 2,04 pkt. proc. Różnica ta wynika przede wszystkim z tego, że więcej kobiet uczestniczy w szkoleniach pozaformalnych. Jak zostanie pokazane w dalszej części rozdziału, jest to spowodowane miejscem zatrudnienia. Szkolenia w pierwszej kolejności organizowane są w przedsiębiorstwach dużych oraz operujących w nierynkowych sektorach usług, jak edukacja, zdrowie, opieka społeczna, które w Polsce są silnie sfeminizowane (w 2008 roku kobiety stanowiły prawie 60 proc. pracowników najemnych w sektorze publicznym). W pozostałych kategoriach wiekowych kształcą się niewiele więcej kobiet niż mężczyzn.

W kształceniu ustawicznym w bardzo nieznacznym stopniu biorą udział osoby znajdujące się w relatywnie gorszej sytuacji na rynku pracy (patrz: MGIP 2005), a więc bezrobotni, z niskimi kwalifikacjami zawodowymi i osoby starsze. Grupy te bardzo rzadko podejmują jakąkolwiek formę podnoszenia lub zmiany swoich kwalifikacji. Przeważającą część doksztalających się stanowią pracujący ludzie młodzi (poniżej 30 roku życia), ze średnim i wyższym wykształceniem. Ta grupa charakteryzuje się z jednej strony najwyższymi oczekiwanymi korzyściami (zwrotem) z podejmowania edukacji i kształcenia w ogóle, gdyż okres ich przyszłej pracy jest jeszcze stosunkowo długi, ale też najwyższą płodnością, co może ograniczać aktywność edukacyjną kobiet, a także zmniejszać motywację mężczyzn do kontynuowania nauki na rzecz podjęcia pracy. Liwiński (2007), na podstawie danych dla Polski, pokazał, że obecność w gospodarstwie domowym małego dziecka istotnie zmniejsza prawdopodobieństwo udziału w kształceniu rodziców (patrz też część 2.4.)

Wśród pracujących kształcą się z reguły osoby posiadające wykształcenie wyższe, natomiast wśród bezrobotnych i biernych – ludzie z wykształceniem średnim. Wynika to jednak z tego, że osoby bezrobotne i bierne (wg BAEL) to często studenci uczelni wyższych, którzy albo jeszcze nie uzyskali tytułu magistra (lub licencjata/inżyniera) albo zdecydowali się studiować na drugim kierunku.¹¹ Analizując Wykres IV.8 można zauważyć, że na przestrzeni ostatnich lat odsetek osób z wyższym wykształceniem, uczestniczących w procesie kształcenia ustawicznego, zarówno wśród pracujących, bezrobotnych i biernych, wzrósł kosztem pozostałych kategorii. Choć wzrost ten można wyjaśnić rosnącym udziałem absolwentów studiów w populacji, należy podkreślić, że tendencja, w której doksztalają się jednostki o dobrej pozycji na rynku pracy, nie została w Polsce odwrócona.

¹¹ W 2008 roku, wśród biernych zawodowo, którzy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym, 77 proc. osób podejmowało edukację na poziomie wyższym, natomiast wśród bezrobotnych wskaźnik ten wyniósł ponad 46 proc.

Wykres IV.8. Struktura kształcenia ustawicznego osób w wieku 25–64 według posiadanego wykształcenia oraz statusu na rynku pracy w 2008 r. (lewy wykres) oraz w roku 2002 (prawy wykres), (w proc.).



Uwaga: Na osi pionowej został zaznaczony proc. osób, które kształcą się ustawicznie. Do 100 proc. sumują się poszczególne kategorie (kolory): pracujący, bezrobotni, bierni.

Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

Niski stopień partycypacji w kształceniu jednostek może wynikać zarówno z sektora usług edukacyjnych, polityki szkoleniowej przedsiębiorstwa (które omówiliśmy wcześniej), jak też ich z niskiej motywacji i/lub niewystarczających środków finansowych.

Paradoksalnie, w polskim społeczeństwie prawie 80 proc. dorosłej populacji deklaruje chęć prowadzenia własnego przedsiębiorstwa, co stanowi jeden z najwyższych wyników na świecie (por. Blanchflower et al. 2001), a jednocześnie bardzo niewiele osób dostrzega konieczność doskonalenia swoich umiejętności. Badanie GUS (GUS 2009) wskazuje, że prawie 70 proc. osób powyżej 25 roku życia nie podejmowało się kształcenia ustawicznego, ponieważ tego nie chciały. Jest tak pomimo ciągle rosnącej premii za edukację i popytu na wykwalifikowanych pracowników. Jak wynika z badań CASE (2008), zwrot z edukacji (czyli procentowy przyrost wynagrodzenia dla każdego dodatkowego roku nauki) rósł w latach 1996–2004 dla większości grup zawodowych (por. też Strawiński 2006). I choć największe korzyści płacowe z dodatkowego roku nauki osiągają pracownicy o najwyższych kwalifikacjach (menedżerowie, specjaliści, technicy), to wykształcenie staje się coraz bardziej istotne także dla robotników przemysłowych i rzemieślników (wzrost stopy zwrotu z edukacji w tym okresie o 22 proc.) oraz operatorów maszyn i urządzeń (17 proc.), patrz rozdział 2.4.

Jednak oprócz braku motywacji, barierą uczestnictwa w edukacji ustawicznej mogą być niewystarczające środki finansowe. W przypadku osób, które nie uczestniczyły w edukacji, a które chciałyby podnieść swoje kwalifikacje, jako powód nieuczestniczenia wymieniano przede wszystkim (niezależnie od statusu na rynku pracy) zbyt wysoką cenę szkolenia (61,3 proc. ogółu wskazań) oraz brak kursów blisko miejsca zamieszkania (31 proc.). Właśnie z tego powodu podkreśla się rolę polityk państwa w zwiększaniu dostępu do szkoleń dla osób, które chcą uzupełniać wiedzę, ale nie mają takich możliwości, jak również w szerzeniu informacji o znaczeniu kwalifikacji dla sytuacji jednostki na rynku pracy. W tym kontekście bardzo duże znaczenie ma polityka skierowana na osoby o najniższych kwalifikacjach, które, choć mogą osiągać wysokie korzyści z dodatkowych umiejętności, charakteryzują się najsłabszą motywacją do podejmowania tego typu działań oraz mają najmniejsze możliwości ich sfinansowania (patrz: GUS 2009, Illeris 2006). Jest to szczególnie istotne w przypadku Polski, tym bardziej, że, jak pokazują „MPiPS (2007), Liwiński (2005), szkolenia są najefektywniejszym sposobem podnoszenia szans na zatrudnienie bezrobotnych spośród instrumentów ALMP w Polsce. Szkolenia prowadzone w ramach ALMP sprzyjały także aktywizacji biernych zawodowo kobiet, zwiększały stabilność ich zatrudnienia i istotnie wpływały na wzrost płac. Wpływ podnoszenia kwalifikacji na płace był przy tym szczególnie duży dla gospodarstw najuboższych. Mimo zauważalnych korzyści, skala zaangażowania państwa w kształcenie i szkolenia w ramach polityk ALMP jest w Polsce stosunkowo niewielka. W latach 2006–2008 szkolenia stanowiły mniej niż 5 proc. wydatków Funduszu Pracy – dla porównania, na staże absolwentkie przeznaczono wtedy 13–16 proc. środków (MPiPS 2009). Ponadto liczni autorzy: Kaluzna (2009), MPiPS (2007), wskazują na niekorzystny wpływ decentralizacji Publicznych Służb Zatrudnienia na jakość prowadzonego kształcenia ustawicznego, przede wszystkim dla grup zagrożonych.

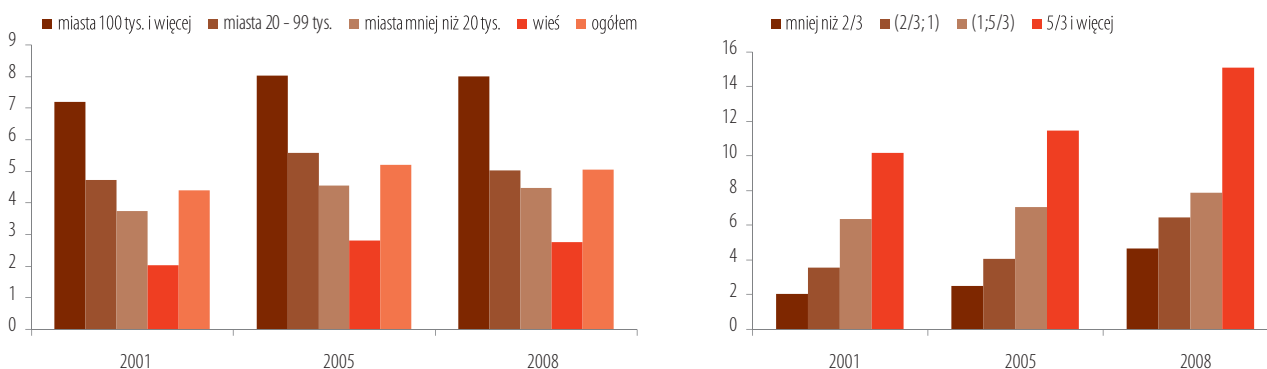
Politykę państwa w obszarze kształcenia ustawicznego, szczególnie nakierowaną na osoby najniżej wykwalifikowane, mogą skutecznie wspierać partnerzy społeczni, zarówno na szczeblu centralnym i branżowym, podczas negocjacji trójstronnych, jak i na poziomie pojedynczych firm. Podkreśla się przy tym, że partnerzy społeczni posiadają pełniejszą wiedzę, co do potrzeb szkoleniowych, stąd na szczeblu centralnym mogą skutecznie uczestniczyć w projektowaniu i implementacji polityk związanych z edukacją ustawiczną. I choć w analizach dialogu na poziomie firm podkreśla się wspólne korzyści z organizacji szkoleń dla pracowników oraz przedsiębiorców, warto pamiętać, że każda ze stron będzie miała inne wymagania, co do sposobu ich przeprowadzania i tematyki. Przyjmując pewne uogólnienia, przedsiębiorcy będą zabiegać głównie o szkolenia specyficzne, przydatne wyłącznie w danym miejscu pracy, ale również finansować je będą głównie pracownikom wykwalifikowanym. Związki zawodowe na ogół dbają o równościową politykę szkoleń (uczestniczenie w szkoleniach pracowników najsłabiej wykwalifikowanych), a także tematykę szkoleń z wiedzy ogólnej, przydatnej nie tylko w danym miejscu pracy. W efekcie, w tych przedsiębiorstwach, w których funkcjonują dobrze zorganizowane organizacje związkowe stwierdzono większą liczbę godzin odbytych szkoleń (Winterton 2007), większe nakłady na szkolenia ogólne oraz, co ważne,

większe w nich uczestnictwo osób mniej wykwalifikowanych (Ork 2003, por. też Jarvis 2009). W polskim modelu dialogu społecznego tematykę kształcenia ustawicznego na szczeblu centralnym i branżowym porusza się rzadko (Gardawski et al. 2009), natomiast na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw związki zawodowe są słabo reprezentowane, a nieobecne niemal w ogóle w zakładach mniejszych. Ich oddziaływanie w tym zakresie jest więc bardzo małe.

Analiza zróżnicowania kształcących się ustawicznie pod względem terytorialnym wykazuje, że mieszkańcy dużych miast uczą się znacznie częściej niż mieszkańcy małych miejscowości oraz wsi. Duże miasta, z naturalnych powodów (struktura zatrudnienia, centra edukacyjne, ośrodki badawcze), tworzą popyt na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą, co również oznacza, z perspektywy jednostki, wysokie zwroty z inwestycji w kapitał ludzki. Jednocześnie, mieszkańcy miast, zarabiając przeciętnie więcej od mieszkańców miejscowości małych oraz wsi, mają większe możliwości ich sfinansowania, a także o wiele lepszy dostęp do usług edukacyjnych.

Według danych BAEL, w miastach dużych (powyżej 100 tysięcy mieszkańców) w edukacji uczestniczy 8 proc. osób w wieku 25–64 lata, podczas gdy w miastach średnich (od 20 tys. do 99 tys.) i małych miejscowościach (poniżej 20 tys.) wartości tego wskaźnika wynoszą odpowiednio 5,0 oraz 4,5 proc. Na wsi w kształceniu uczestniczy zaledwie 2,7 proc. osób w wieku 25–64 lat. Warto podkreślić, że przewaga dużych miast w tym względzie jest niezmienna w czasie, a w porównaniu do lat wcześniejszych uległa nieznacznej intensyfikacji – patrz Wykres IV.9. Wynikać to może z migracji do miast osób młodych oraz dobrze wykształconych, które charakteryzują się największą aktywnością edukacyjną. Dane Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2002 pokazują, że najwyższe odpływy ludności były notowane w powiatach o najniższym poziomie rozwoju, o znacznym udziale rolnictwa – do większych miast, które oferują lepsze warunki pracy oraz życia.

Wykres IV.9. Struktura kształcenia ustawicznego osób w wieku 25–64 według miejsca zamieszkania (lewy wykres) oraz według wysokości zarobków netto w odniesieniu do średniej krajowej (prawy wykres) w 2001, 2005 oraz 2008 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

Badanie BAEL pozwala też przybliżyć strukturę kształcących się ustawicznie ze względu na wysokość zarobków. Wśród pracujących, wyższy wskaźnik partycypacji mają te osoby, które osiągają wyższe wynagrodzenia za pracę. Wykres IV.9 przedstawia udział kształcących się ustawicznie wśród ogółu pracujących, z uwzględnieniem podziału na wysokość zarobków. Pamiętając o wszystkich ograniczeniach i pułapkach interpretacyjnych badania BAEL, gdy brana jest pod uwagę wysokość wynagrodzeń¹², można zaobserwować, że osób doksztalcających się jest ponad trzykrotnie więcej wśród tych, które zarabiają ponad 5/3 średniej krajowej od tych, których wynagrodzenie nie przekracza 2/3.

Kształcenie formalne

Kształcenie formalne stanowi w Polsce bardzo istotny element systemu edukacji przez całe życie. Ponad 64 proc. 25–64-latków, którzy zdecydowali się kształcić się ustawicznie, w tym 55 proc. kobiet i 45 proc. mężczyzn, uzupełniało wiedzę w ten sposób. Zdecydowana większość uczestników tego systemu to jednak osoby młode, poniżej 30 roku życia, które często decydują się pozostawać poza rynkiem pracy.

Struktura formalnego kształcenia ustawicznego według kategorii szkoły oraz liczby lat nauki od początku dekady pozostaje niezmienna – przeważają studia wyższe magisterskie i licencjackie. Łącznie na studiach magisterskich, licencjackich, inżynierskich, doktoranckich oraz podyplomowych w 2008 roku kształciło się ponad 86 proc. osób, które w wieku 25–64 uczestniczyły w edukacji formalnej (z tego 19 proc. na studiach dziennych, 76 proc. na studiach zaocznych, a 4 proc. na studiach wieczorowych).

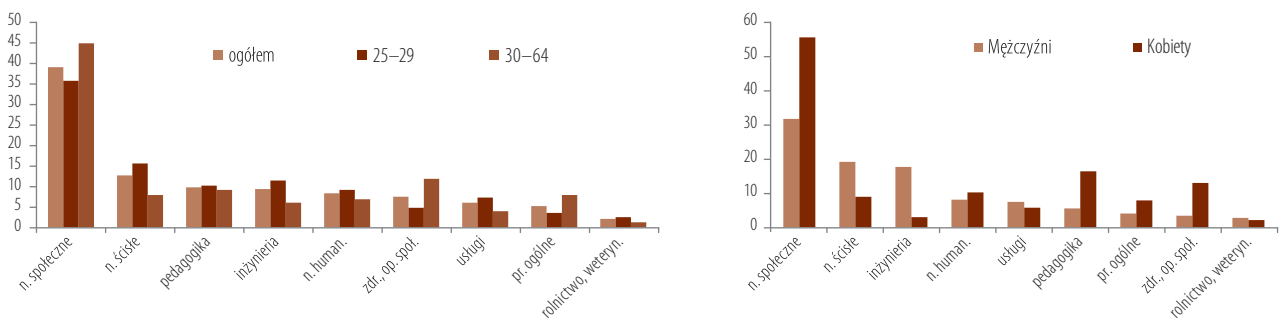
¹² BAEL, będąc badaniem ankietowym, ma ograniczoną wiarygodność przy estymacji bezwzględnej wysokości dochodów osiąganych przez poszczególne osoby. Można jednak założyć, że BAEL względnie dobrze oddaje zróżnicowanie dochodów netto w gospodarstwach domowych, lecz nie ich wysokość, która jak można sądzić jest o około 20–30 proc. zaniżona.

Tabela IV.2. Struktura kształcenia ustawicznego w systemie edukacji formalnej osób po 25 roku życia (w proc.).

rok	szk. wyższa (magisterskie)	szk. wyższa (inż., licencjat)	studia podyplomowe	liceum ogólnokształcące	szkoła policealna	studia doktoranckie	śr. szkoły zawodowe
2001	41,1	28,0	14,3	5,4	4,7	3,5	3,0
2008	38,7	29,6	15,1	5,2	4,7	4,3	2,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

W kształceniu formalnym najpopularniejszą dziedziną edukacji pozostają nauki społeczne, w skład których wchodzi również ekonomia i prawo. W każdej kategorii wiekowej prawie 40 proc. kształcących się ustawicznie wybiera tę grupę dyscyplin. Na dalszych miejscach są kierunki związane z kształceniem nauczycieli, pedagogika oraz inżynieria, zdrowie i opieka społeczna.

Wykres IV.10. Struktura kształcenia ustawicznego w edukacji formalnej, z podziałem na dziedzinę kształcenia w poszczególnych grupach wieku (lewy wykres) oraz ze względu na płeć (prawy wykres) w 2008 r. (w proc.).

Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

W profilach edukacyjnych osób dorosłych, uczestniczących w edukacji formalnej, zauważalne jest wyraźne zróżnicowanie pod względem płci. Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn wybiera jako przedmiot kształcenia nauki społeczne, pedagogikę oraz zdrowie lub opiekę społeczną. Z kolei mężczyźni wybierają częściej nauki ścisłe oraz studia inżynierskie. Sytuacja ta, w dużej mierze, stanowi odzwierciedlenie wyborów uczniów już na etapie szkół średnich. Po pierwsze, na poziomie szkół średniej dziewczynki znacznie częściej niż chłopcy wybierają kształcenie ogólne, w 2007 roku stanowiły one ponad 60 proc. wszystkich uczniów liceów ogólnokształcących. Ponadto, wybierają one przede wszystkim profile humanistyczne, podczas gdy chłopcy techniczne i ścisłe. Należy też dodać, że niski poziom umiejętności matematycznych i niska motywacja do nauki przedmiotów ścisłych charakteryzuje większość polskich uczniów szkół średnich. Polscy uczniowie mają większe problemy w szkołach gimnazjalnych i średnich z matematyką i naukami ścisłymi (co potwierdzają wnioski z badań PISA, wyniki egzaminów gimnazjalnych oraz niska częstotliwość wyboru matematyki na poziomie rozszerzonym na egzaminie maturalnym). W rezultacie, polscy licealiści rzadko wybierają, uważane za najtrudniejsze, ścisłe profile kształcenia. Determinuje to w znacznym stopniu ich późniejsze wybory edukacyjne – absolwenci klas humanistycznych rzadko kiedy są skłonni i mają odpowiednie umiejętności, aby studiować na kierunkach ścisłych. Nie bez znaczenia dla tego obrazu jest również to, że zdecydowana większość Polaków, zarówno przed, jak i po 25 roku życia, kształci się na studiach zaocznych i wieczorowych, które są płatne. Wysokie koszty otwarcia i prowadzenia studiów z zakresu nauk ścisłych i techniki (wynikające z konieczności wyposażenia laboratoriów, pracowni komputerowych, etc.) przekładać by się musiały na wzrost czesnego, trudny do sfinansowania przez studentów. Tym samym bariera finansowa, zarówno po stronie studentów, jak i uczelni wyższych, może być jedną z przyczyn, dla których w zasadzie cały boom edukacyjny po roku 1990 dotyczył zaledwie kilku kierunków obejmujących zarządzanie i marketing, ekonomię, pedagogikę czy socjologię (MGiP 2005, Sztanderska 2008).

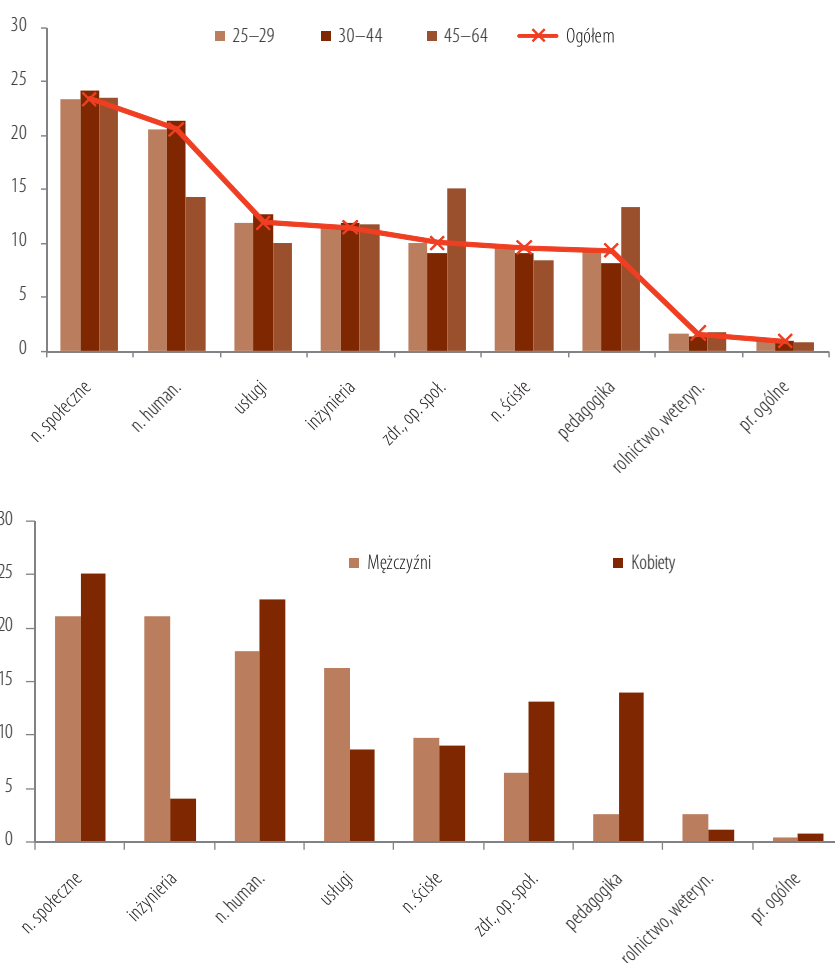
Kształcenie pozaformalne

W 2008 roku ponad 426 tys. osób w wieku 25–64 lat (40 proc. wszystkich kształcących się ustawicznie) zadeklarowało uczestnictwo w pozaszkolnym systemie edukacyjnym. W odróżnieniu od edukacji formalnej, w systemie pozaformalnym kształcą się przede wszystkim osoby, które ukończyły 30 rok życia (por. Wykres IV.11.), a także pracujący (ponad 92 proc. uczestników edukacji pozaszkolnej posiadało pracę). Kształcenie pozaformalne jest wykorzystywane raczej w celu doskonalenia już posiadanych umiejętności, niż nabywania nowych. Według danych BAEL, głównym powodem podjęcia szkolenia w tym systemie jest chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (ponad 73 proc. wskazań). Na dalszych miejscach znalazły się: zainteresowania własne (13 proc.), zdobycie kwalifikacji zawodowych (11 proc.), a tylko niecałe 3 proc. osób jak powód uczestniczenia w szkoleniu wskazało zmianę posiadanych kwalifikacji.

Taki stan wynika w znacznej mierze z tego, że większość szkoleń została zorganizowana i opłacona przez pracodawcę, a więc była w zasadzie z definicji powiązana ze specyfiką wykonywanego przez danego pracownika zawodu. W 2008 roku 58 proc. uczestników szkoleń w systemie pozaformalnym wskazało, że szkolenie w którym uczestniczyli odbyło się z inicjatywy zakładu pracy, 38 proc. brało w nim udział z własnej inicjatywy, natomiast 4 proc. osób zostało zgłoszonych przez urząd pracy. Jednocześnie, w przypadku szkoleń organizowanych przez zakłady pracy, większość z nich (91 proc.) była całkowicie przez nie finansowana. Warto również zaznaczyć, że połowa szkoleń (51 proc.) trwała mniej niż tydzień, a więc stosunkowo krótko, natomiast ponad 81 proc. z nich trwała mniej niż pół roku.

Najpopularniejszą dziedziną kształcenia w systemie pozaformalnym, podobnie jak w przypadku kształcenia formalnego, pozostają nauki społeczne i humanistyczne, bez względu na kategorię wiekową. Zdecydowanie więcej mężczyzn szkoli się w kierunkach inżynierskich oraz usługach. Z kolei kobiety częściej wybierają jako przedmiot szkoleń tematy z zakresu pedagogiki, zdrowia i opieki społecznej, a także (choć w mniejszym zakresie) nauk humanistycznych i społecznych. Szerzej determinanty kształcenia w obu systemach kształcenia przedstawiamy w części 2.3.

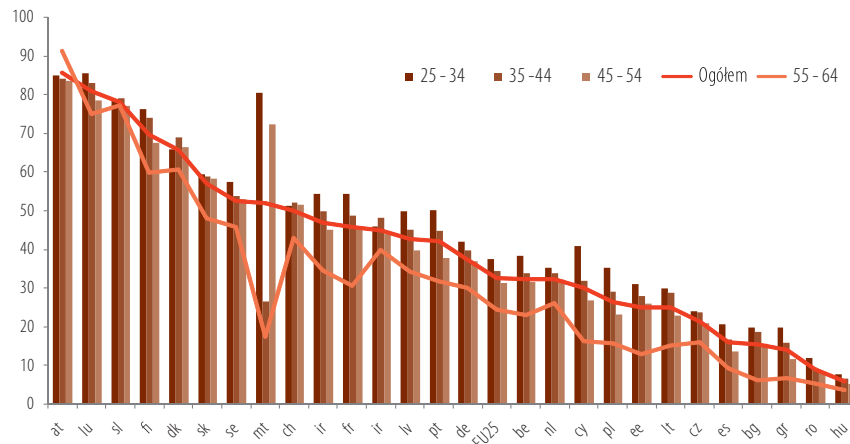
Wykres IV.11. Struktura kształcenia ustawicznego w edukacji pozaformalnej, z podziałem na dziedzinę kształcenia w poszczególnych grupach wiekowych (górny wykres) oraz ze względu na płeć (dolny wykres) w 2008 r. (w proc.).



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL.

Kształcenie nieformalne

Uczestnictwo w samokształceniu bez pomocy nauczyciela (kształcenie nieformalne) deklaruje więcej osób, niż w pozostałych formach kształcenia, choć w Polsce jest to wciąż mniej niż w innych krajach UE (Wykres IV.12). Z badań GUS (2009) wynika, że na rok przed badaniem 25 proc. osób dorosłych korzystało z samokształcenia. W nieformalnym systemie kształcenia uczą się głównie ludzie młodzi, dobrze wykształceni, pracujący, mieszkańcy większych miast, częściej kobiety niż mężczyźni.

Wykres IV.12. Procent osób w wieku 25–64 lat uczestniczących w edukacji nieformalnej, na rok przed badaniem, w 2003 r.

Źródło: Eurostat, *Life Long Learning, ad hoc module 2003*.

Analizując rozkład osób uczestniczących w samokształceniu według miejsca zamieszkania, można zauważyć, że najczęściej wybieraną metodą zdobywania wiedzy, zarówno wśród mieszkańców wsi, jak i miast, było korzystanie z materiałów drukowanych (książki, profesjonalne magazyny), najrzadziej zaś odwiedzanie muzeów i ośrodków naukowych. Ponadto, mieszkańcy miast znacznie częściej korzystali z programów komputerowych i Internetu, a mieszkańcy wsi z pomocy członków rodziny i programów emitowanych przez radio.

Tabela IV.3. Osoby, które korzystały z samokształcenia według metod i wieku (w proc.).

Wyszczególnienie	Osoby, które w celu samokształcenia korzystały z:					
	pomocy członków rodziny	książek, profesjonalnych magazynów	programów komputerowych (również internetu)	programów emitowanych przez radio	zwiedzały muzea	odwiedzały ośrodki naukowe
Ogółem	35,2	80,7	67,3	44,5	12,4	25,0
Mężczyźni	34,4	79,6	70,0	42,7	9,8	20,0
Kobiety	36,0	81,8	64,9	46,2	14,9	29,6
Miasto	33,6	81,5	73,3	40,6	13,6	27,1
Mężczyźni	32,7	80,4	77,0	38,2	10,8	22,4
Kobiety	34,5	82,4	69,8	42,8	16,2	31,4
Wieś	39,9	78,5	50,2	55,8	9,1	19,1
Mężczyźni	39,5	77,1	50,0	55,5	6,8	13,5
Kobiety	40,2	79,9	50,2	56,0	11,2	24,5

Uwaga: poszczególne metody samokształcenia nie sumują się do 100 proc., ponieważ respondent mógł wskazać 3 metody kształcenia.

Źródło: GUS 2009.

2.3. Determinanty kształcenia ustawicznego w Polsce

Poprzednie dwa podrozdziały traktowały o skali uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. W tej części zostaną przedstawione jego determinanty. Wykorzystując modele logitowe, określono zestaw czynników (determinant), które w największym zakresie wpływają na prawdopodobieństwo podjęcia edukacji przez dorosłą osobę.

Literatura przedmiotu wyróżnia dwie podstawowe kategorie zmiennych decydujących o uczestniczeniu w edukacji osób dorosłych: podkreślany jest wpływ rodziny (*long arm of the family*) oraz charakter wykonywanej pracy (*long arm of the job*). Wiele badań potwierdziło, że wykształcenie znacząco determinuje partycypację w edukacji w wieku dorosłym (Belanger, Tuijnman 1997; Kern, Friedman 2009). Oznacza to, że im wyższy poziom wykształcenia danej osoby, tym bardziej skłonna jest ona uczestniczyć w edukacji przez całe życie. Wybory edukacyjne oraz poziom osiągniętego wykształcenia zależą jednak w dużym stopniu od środowiska rodzinnego (Saha 1997). Stąd, wpływ rodziny na edukację w okresie dorosłości, choć pośredni, okazuje się bardzo istotny.

Polska należy do krajów o najsilniejszym wpływie pochodzenia społecznego na wybory edukacyjne spośród państw OECD. Wykorzystując badanie PISA, Mateju et al. (2007) oszacowali dla krajów OECD wpływ pochodzenia społecznego oraz umiejętności ucznia ostatniej klasy gimnazjum na deklarowany przez niego wybór dalszej ścieżki edukacyjnej (tj. czy uczeń zamierza podjąć edukację na poziomie wyższym). Polska znalazła się wśród grupy krajów o średnim wpływie oddziaływania umiejętności ucznia oraz bardzo silnym wpływie statusu społeczno-ekonomicznego rodziców na przyszłe plany dotyczące edukacji ich dzieci. Oznacza to, że proces edukacyjny w Polsce, bardziej niż w innych krajach, promuje osoby i tak będące w dobrej pozycji społecznej, co sprzyja pogłębianiu się różnic w tym zakresie (tj. dzieci pochodzące z rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, mają relatywnie mniejsze szanse uzyskania wyższego wykształcenia w Polsce, aniżeli w innych krajach europejskich).

Z drugiej strony, liczba dzieci w rodzinie może obniżyć inwestycje edukacyjne rodziców. Obecność małego dziecka, które wymaga opieki, zarówno ogranicza czas dostępny jego rodzicom, w tym jaki mogą poświęcić na swoją edukację, ale też obniża dochód całego gospodarstwa. Tym samym środki, które gospodarstwo może przeznaczyć na inwestycje edukacyjne są mniejsze. Z teoretycznego punktu widzenia, wielkość inwestycji rodziców w kształcenie ustawiczne powinna być ujemnie związana z liczbą dzieci.

Uczestniczenie w kształceniu ustawicznym determinowane jest również charakterem miejsca pracy. W badaniach międzynarodowych wskazuje się, że najsilniejszą determinantą partycypacji w kształceniu ustawicznym pracowników jest wielkość przedsiębiorstwa oraz sektor działalności (Betcherman, McMullen, Davidman 1998, Boudard 2001). Szkolenia w pierwszej kolejności organizowane są w przedsiębiorstwach dużych oraz w operujących w nierynkowych sektorach usług, jak edukacja i zdrowie. Ponadto, wysokim wskaźnikiem szkoleń charakteryzują się przedsiębiorstwa konkurujące na zagranicznych rynkach oraz przechodzące restrukturyzację lub zmianę profilu działalności. Z perspektywy jednostki, istotną rolę odgrywa pozycja zawodowa oraz charakter wykonywanej pracy. Osoby zajmujące kierownicze stanowiska oraz związane z finansami (księgowość, rachunkowość) lub te, które są związane z wykorzystaniem umiejętności czytania i pisania (*literacy skills*) częściej uczestniczą w szkoleniach od pozostałych pracowników (Boudard, Rubenson 2003), w tym zwłaszcza od pracowników fizycznych (*blue collar workers*).

Wyniki modelu logitowego

Poniżej przedstawiono wyniki modeli logitowych dla Polski. Za ich pomocą zostały zidentyfikowane czynniki wpływające na prawdopodobieństwo podjęcia edukacji ustawicznej osób w wieku 25–64 lat. Rozważane modele pozwalają w sposób syntetyczny podsumować i uzupełnić opis skali kształcenia ustawicznego w Polsce z rozdziału 2.2. Zgodnie z rozważaniami teoretycznymi, przedstawionymi na początku rozdziału, zespół determinant podzielono na trzy kategorie:

1. **zmienne podstawowe**, do których należą: wiek, płeć, wykształcenie, klasa miejscowości (wielkość miasta, wieś)
2. zmienne związane **z sytuacją rodzinną**: stan cywilny, posiadanie dzieci do 15 lat
3. zmienne związane **z sytuacją na rynku pracy**: stan na rynku pracy (bezrobotny, bierny, pracujący), zawód, wielkość zakładu pracy, forma własności zakładu pracy, sekcja PKD, wymiar czasu pracy (pełny, niepełny), praca dodatkowa.

Do oceny wpływu w/w zmiennych na prawdopodobieństwo uczestniczenia w edukacji ustawicznej zbudowane zostały dwa modele logitowe. Pierwszy dotyczy wszystkich osób w wieku 25–64 (bez względu na ich sytuację na rynku pracy), drugi – wyłącznie osób pracujących. Pojęcie kształcenia ustawicznego zostało zawężone tylko do edukacji w systemie formalnym i pozaformalnym. Do konstrukcji modeli wykorzystane zostały jednostkowe dane BAEL za lata 2007 i 2008.

Wyniki dotyczące determinant kształcenia ustawicznego w Polsce prezentuje Tabela IV.4. Zmienną objaśnianą jest zmienna binarna (zerowyjnkowa), przyjmująca wartość 1, gdy dana osoba w ciągu ostatnich 4 tygodni uczestniczyła w kształceniu formalnym lub

pozaszkolnym. Pierwsze dwie kolumny opisują zmienne i ich poziomy. Gwiazdka w kolumnie drugiej oznacza poziom odniesienia dla danej zmiennej. W kolumnie trzeciej zawarto wyniki modelu dla wszystkich osób w wieku 25–64 lat, w kolumnie czwartej wyniki modelu wyestymowanego tylko na populacji osób pracujących. Gwiazdki w trzeciej i czwartej kolumnie oznaczają odpowiednie poziomy istotności różnic między poziomem danej zmiennej a poziomem odniesienia. Oznacza to, że jeżeli przy zmiennej w czwartej lub szóstej kolumnie brak jest jakiegokolwiek gwiazdki, to poziom tej zmiennej nie różni się istotnie od poziomu odniesienia pod względem wpływu na skłonność do podejmowania kształcenia. Tak obliczone wielkości umożliwiają dla przykładu ocenę, jak zmiana wykształcenia wpłynęłaby na średnie prawdopodobieństwo podjęcia kształcenia ustawicznego w całej badanej populacji. Wartość 7,8 proc. w trzeciej kolumnie przy zmiennej: *wykształcenie co najmniej wyższe*, oznacza, że przy danych pozostałych charakterystykach (wieku, płci, liczby dzieci, etc.), w sytuacji, gdyby cała badana populacja posiadała *wykształcenie wyższe*, średnie prawdopodobieństwo uczestniczenia w edukacji ustawicznej wyniosłoby 7,8 proc. (czyli w uproszczeniu, na 1000 osób w tej populacji – 78 osób kształciłoby się ustawicznie). Liczba 5,9 proc. w trzeciej kolumnie przy zmiennej: *wykształcenie podyplomowe* oznacza, że gdyby cała badana populacja posiadała wykształcenie podyplomowe, to częstość uczestnictwa w edukacji ustawicznej wyniosłoby 5,9 proc. Zmienna odniesienia, znów upraszczając, pozwala ocenić istotność pozostałych zmiennych należących do tej samej grupy. Czyli w modelu wyjściowym w kategorii zmiennej wykształcenie, zmienna: *wykształcenie co najmniej wyższe* jest zmienną odniesienia. Oznacza to, że istotność zmiany wykształcenia, np. na *wykształcenie podyplomowe* zawsze odnosimy do zmiennej *wykształcenie co najmniej wyższe*.

Wyniki uzyskane z modeli są zgodne z wcześniej prezentowanymi ustaleniami z innych badań, umożliwiając dokładniejszą kwantyfikację poszczególnych efektów. W pierwszym modelu (dotyczącym całej populacji) na prawdopodobieństwo uczestniczenia w edukacji ustawicznej istotnie wpływa płeć – fakt bycia kobietą zwiększa szansę kształcenia, co jest zgodne z wcześniejszą obserwacją, że kobiety są bardziej skłonne do podejmowania edukacji.

Częstsze kontynuowanie kształcenia przez osoby lepiej wykształcone również znajduje potwierdzenie w modelach. Okazuje się, że ok. 6 proc. osób o wykształceniu ogólnym (licealnym, podyplomowym i wyższym) decyduje się na ciągłe kształcenia, natomiast osoby o wykształcenie średnim zawodowym, gimnazjalnym lub niższym charakteryzują się ok. 3 krotnie niższą skłonnością do podejmowania kształcenia. Przedłużanie procesu formalnego kształcenia wyższego do 30 lat oraz nadrabianie zaległości w wykształceniu po rozpoczęciu kariery zawodowej znajduje odzwierciedlenie w zdecydowanie częstszych decyzjach o podejmowaniu kształcenia wśród osób do 35 roku życia. Skłonność ta spada proporcjonalnie do wieku, tak, że wśród osób po 55 roku kształcenie ustawiczne jest ponad 3 razy mniej popularne niż w przypadku osób z najmłodszej grupy wiekowej.

Największą skłonnością do kształcenia wykazują mieszkańcy dużych miast, natomiast różnice pomiędzy poszczególnymi klasami miejscowości o liczbie mieszkańców poniżej 100 tys. są nieistotne statystycznie. Co ważne, różnica w częstości podejmowania kształcenia między dużymi a małymi miastami jest mniejsza w przypadku osób pracujących, co jest związane z większą aktywnością zawodową w dużych miastach.

Ponadto, potwierdzone zostały wyniki dotyczące znaczenia posiadania małych dzieci na kształcenie rodziców. Obecność osoby do 15 roku życia w gospodarstwie domowym zmniejsza średnie prawdopodobieństwo podjęcia kształcenia o 0,7 pkt. proc. dla głowy gospodarstwa domowego lub jego/jej współmałżonki/a. Co ważne, liczba posiadanych dzieci nie ma znaczenia, ważny jest sam fakt ich posiadania.

Interesującą obserwacją jest zidentyfikowany w modelu duży wpływ stanu cywilnego na szanse kształcenia. Osoby zamężne, ale też wdowcy, są mniej skłonni podejmować edukację. O ile w przypadku małżonków można to tłumaczyć większymi obowiązkami rodzinnymi (ale nie wynikającymi z faktu posiadania dzieci), o tyle w przypadków wdowców stanowi to pewną zagadkę i wymaga dalszych badań.

Najczęściej kształcą się osoby pracujące, choć różnica między nimi a osobami bezrobotnymi jest nieistotna statystycznie. Ta nieistotność wynika z faktu, że do kształcenia ustawicznego mogły zostać zaliczone również szkolenia prowadzone w ramach aktywnych polityk rynku pracy. Zatrudnieni charakteryzują się większą skłonnością do kontynuowania nauki o ¼ od bezrobotnych oraz o ½ od nieaktywnych.

Tabela IV.4. Determinanty kształcenia ustawicznego.

Nazwa zmiennej	Poziom zmiennej	AME – wszyscy		AME – pracujący	
płeć	mężczyzna*	3,8%		4,4%	
	kobieta	4,3%	**	4,7%	
wiek	25–34 *	6,2%		6,9%	
	35–44	4,9%	***	5,3%	***
	45–54	2,3%	***	2,8%	***
	55–64	0,9%	***	1,7%	***
wykształcenie	co najmniej wyższe	7,8%		5,9%	
	podyplomowe	5,9%	**	5,7%	
	średnie techniczne	3,6%	***	4,0%	***
	średnie ogólnokształcące	5,6%	***	6,0%	
	średnie zawodowe	1,0%	***	2,0%	***
	gimnazjalne lub niższe	1,3%	***	2,4%	***
stan na rynku pracy	zatrudnieni *	4,3%			
	bezrobotni	3,4%			
	bierni	2,9%	***		
stan cywilny	kawaler/panna *	5,5%		5,6%	
	żonaty/zamężna	3,5%	**	4,3%	***
	wdowa/wdowiec	4,9%	*	3,6%	***
	rozwidziony(a)	5,0%		5,5%	
klasa miejscowości	100 tys. + *	5,0%		5,1%	
	20–100 tys.	4,0%	**	4,6%	**
	2–20 tys.	4,0%	**	4,9%	
	Wieś i miasta poniżej 2 tys.	2,9%	***	3,8%	***
posiadanie dzieci do 15 lat	tak	3,7%	**	4,2%	***
	nie *	4,4%		5,0%	
forma własności firmy	publiczna *			4,7%	
	prywatna			4,3%	
zawód	siły zbrojne			3,9%	**
	parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy *			5,9%	
	specjaliści			6,2%	
	technicy i inny średni personel			6,1%	
	pracownicy biurowi			4,6%	***
	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy			2,7%	***
	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy			2,0%	***
	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy			2,5%	***
	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń			2,7%	***
	pracownicy przy pracach prostych			2,4%	***
wielkość miejsca pracy	<11 zatrudnionych *			3,8%	
	10–49 zatrudnionych			4,2%	*
	50–250 zatrudnionych			4,7%	***
	>250 zatrudnionych			7,1%	***
wymiar czasu pracy	pełny *			4,6%	
	niepełny			5,2%	*
praca dodatkowa	tak *			6,6%	
	nie			4,4%	***
PKD	rolnictwo			3,1%	
	budownictwo			3,7%	
	przemysł *			3,9%	
	usługi rynkowe			4,1%	
	usługi nierynkowe			5,4%	***
wielkość próby		106072		69410	
łącznie istotność zmiennych (test mnożników Lagrange'a)		1174	***	4183	***
pseudo R2		17%		16%	

Uwagi: AME oznacza średnie prawdopodobieństwa podjęcia kształcenia, gdyby wszystkie jednostki w próbie posiadały daną cechę, przy innych cechach niezmiennych. W ostatniej kolumnie podano istotność danej zmiennej w stosunku do poziomu odniesienia (poziom istotności: *-0,1; **-0,05; ***-0,001). Poziom odniesienia oznaczono gwiazdką przy jego nazwie (druga kolumna).

Zawężenie analizy wyłącznie do osób pracujących, które stanowią zdecydowanie największą część kształcących się, pozwala ocenić oddziaływanie charakteru wykonywanej pracy na prawdopodobieństwo kształcenia (*long arm of the job*). Warto zwrócić uwagę, że wśród osób pracujących, po uwzględnieniu szeregu charakterystyk miejsca pracy, różnica między kobietami i mężczyznami przestaje być istotna statystycznie. Oznacza to, że płeć determinuje wybór wykształcenia i zawodu, a dopiero te są istotnie powiązane ze skłonnością do podejmowania kształcenia i potwierdza to wcześniejsze spostrzeżenia, że w zawodach silnie sfeminizowanych (a więc w sektorze publicznym i usług nierynkowych, edukacji, opiece zdrowotnej, etc.) pracownicy ogółem kształcą się częściej.

Zawężenie analizy do zatrudnionych i włączenie zmiennych charakteryzujących miejsce pracy nie zmieniło istotnie oszacowań wpływu omówionych zmiennych, takich jak wiek, wykształcenie, stan cywilny, posiadanie dzieci, czy klasa miejscowości. W większości przypadków różnice w oszacowaniach uległy zmniejszeniu, gdyż część oddziaływania zmiennych pierwotnych zostało przejęte przez charakterystyki miejsca pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że wśród grupy pracujących wyższe prawdopodobieństwo kształcenia (choć statystycznie nieistotne) charakteryzuje osoby z wykształceniem średnim, niż wyższym. Wynika to zapewne z tego, że znaczna część młodych (do 35 roku życia) pracujących z wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub policealnym uzupełnia swoje wykształcenie studiując.

Istotnie dodatni wpływ na skłonność do kształcenia ma wielkość zakładu pracy oraz zajmowane stanowisko. Zatrudnienie w przedsiębiorstwie powyżej 250 pracowników zwiększa prawdopodobieństwo kształcenia niemal dwukrotnie w stosunku do zakładu zatrudniającego mniej niż 11 pracowników (z 3,8 do 7,1 proc.). Natomiast w podziale na grupy zawodów, zajmowanie stanowiska kierowniczego, specjalisty oraz technika, w największym stopniu wpływa na szanse edukacji. Dodatni wpływ na podejmowanie kształcenia ma również zatrudnienie w sektorze publicznym (choć jest on słabszy niż wpływ wielkości zakładu pracy). Własność publiczna zakładu pracy zwiększa prawdopodobieństwo kształcenia w stosunku do własności prywatnej o 0,4 pkt. proc. Spośród sekcji PKD jedynie istotny wpływ na zmianę prawdopodobieństwa kształcenia (w porównaniu z sekcją przemysłu) ma sektor usług nierynkowych. Zatrudnienie w sektorze usług nierynkowych zwiększa prawdopodobieństwo uczestniczenia w kształceniu ustawicznym o 2,3 pkt. proc. Powyższe wyniki potwierdzają wcześniejsze spostrzeżenia, że polscy pracownicy kształcą się w dużych przedsiębiorstwach, raczej publicznych niż prywatnych, z sektora usług nierynkowych, zajmując stanowiska kierownicze. Duże zakłady pracy, działające w sektorze usług nierynkowych są miejscami o stosunkowo dużym udziale względnie wysoko wykształconych kobiet, które są szczególnie skłonne do podejmowania kształcenia.

Interesujących wyników dostarcza analiza wymiaru czasu pracy. Okazuje się, że osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin mają większą szansę uczestniczenia w kształceniu ustawicznym od osób zatrudnionych na pełen etat. W znacznym stopniu wynika to z faktu, że osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin to osoby młode, które łączą uczestnictwo w edukacji formalnej z pracą. Gdy analizie poddamy tylko szkolenia w miejscu pracy (bez edukacji formalnej), wpływ niepełnego wymiaru czasu pracy na prawdopodobieństwo uczestniczenia w szkoleniu okazuje się nieistotny.

2.4. Wpływ kształcenia ustawicznego na zatrudnienie i płace

Znaczenie wykształcenia, jako jednego z najważniejszych czynników decydujących o pozycji na rynku pracy (w tym o produktywności i wynagrodzeniach oraz ryzyku bezrobocia), jest dobrze udokumentowana w literaturze (Cahuc, Zylberberg 2004, Barro, Nomura 2007, Dias 2008). Kształcenie ustawiczne ma na celu podnoszenie i aktualizację kapitału ludzkiego, a jego skuteczność w tym zakresie została potwierdzona w badaniach empirycznych. Pozytywny wpływ podejmowania edukacji przez osoby dorosłe na wzrost wynagrodzeń pokazali m.in. Jenkins (2003), Dearden et al. (2005), Marcerano-Guiterrez, Vignoles (2007), na zmianę sytuacji na rynku pracy (przepływ z bezrobocia lub bierności do zatrudnienia) wykazali m.in. Blundell et al. (2000), Jenkins (2006). Powstały również liczne prace, które badały wpływ edukacji dorosłych na inne zmienne społeczne, m.in. zdrowie (Schueller et al., 2004), akumulację kapitału społecznego (Field 2009), spójność społeczną (Green et al. 2006), poczucie szczęścia i satysfakcji z życia (*well being*) (KE 2006; Kern, Friedman 2009).

Poniżej, wykorzystując metodę PSM (*propensity score matching*), została udzielona odpowiedź na pytanie o wpływ kształcenia na pozycję jednostki na rynku pracy w Polsce. Metoda ta umożliwia weryfikowanie hipotezy o skuteczności danej polityki przy braku możliwości przeprowadzenia kontrolowanego eksperymentu. Poprzez porównania wyników jednostek, które kształciły się z najbardziej podobnymi do nich jednostkami, które nie podjęły decyzji o kształceniu, możliwe jest całkowite wyeliminowanie wpływu innych zmiennych.

Na potrzeby niniejszego badania oszacowano 14 modeli ekonometrycznych. Ich liczba jest konsekwencją tego, że dla każdego badanego zjawiska zbudowany został model logitowy lub regresji, a następnie wnioski były weryfikowane za pomocą badania średniego efektu kształcenia, z wykorzystaniem właściwego modelu PSM. Tym samym w/w modele pozwoliły udzielić odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. czy kształcenie ustawiczne w Polsce wpływa na szanse posiadania pracy? (modele 1–3)
2. Czy kształcenie ustawiczne wpływa na dezaktywizację zawodową? (modele 4–5)
3. Czy kształcenie ustawiczne wpływa na dynamikę wynagrodzeń i szanse awansu zawodowego? (modele 6–7).

Szczegółowy opis poszczególnych modeli wraz z pytaniami badawczymi przedstawia Tabela IV.5 natomiast wyniki zawiera Wykres IV.13.

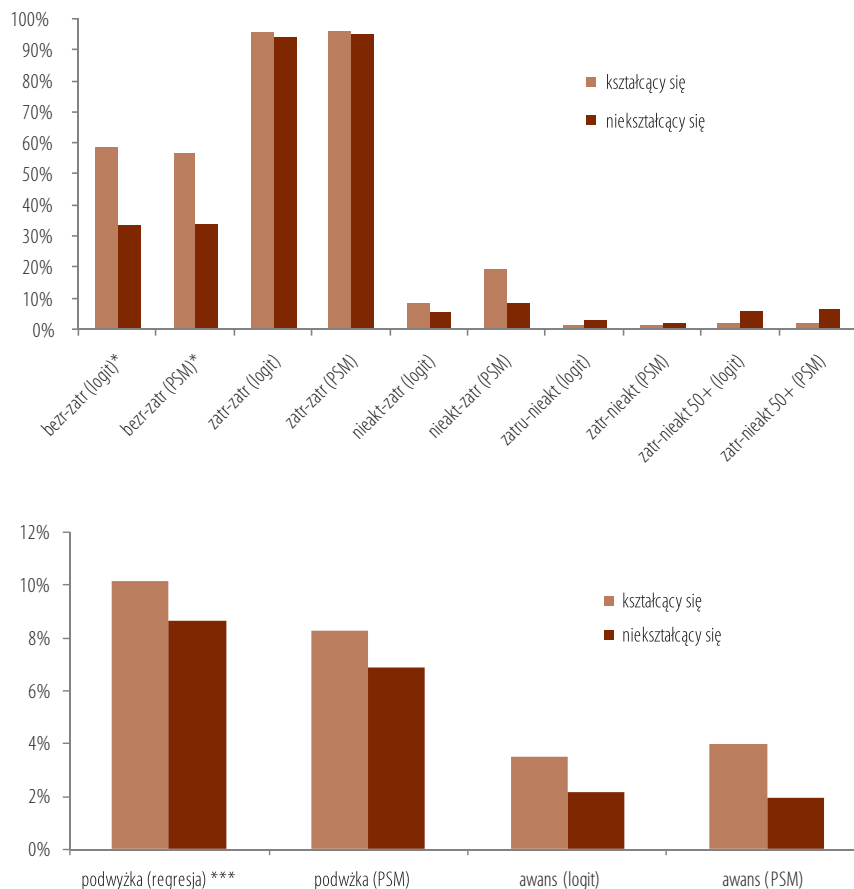
Tabela IV.5. Modele logitowe oraz PSM w analizie efektów kształcenia.

Model	Zmienna zależna	Zmienne kontrolne
Czy kształcenie ustawiczne wpływa na szanse posiadania pracy?		
Model 1	Zmiana statusu danej osoby z bezrobotnej na pracującą	pleć, wiek, okres pozostawania bez pracy oraz ogólny staż pracy (wykształcenie było nieistotne statystycznie)
Model 2	Utrzymanie statusu danej osoby jako pracującej przez okres roku	wiek, pleć, wykształcenie, sekcja gospodarki, zawód oraz fakt posiadania dzieci do 15 roku życia
Model 3	Zmiana statusu danej osoby z nieaktywnej zawodowo na pracującą	pleć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, dzieci do 15 roku życia
Czy kształcenie ustawiczne wpływa na dezaktywizację zawodową?		
Model 4	Zmiana statusu danej osoby z pracującej na nieaktywną zawodowo	pleć, wiek, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, sekcja gospodarki oraz zawód
Model 5	Zmiana statusu danej osoby w wieku 50 lat i więcej z pracującej na nieaktywną zawodowo	pleć, wiek, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, sekcja gospodarki oraz zawód
Czy kształcenie ustawiczne wpływa na dynamikę wynagrodzeń i szanse awansu zawodowego?		
Model 6	Względna zmiana wynagrodzenia w ciągu roku	pleć, wiek, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, sekcja gospodarki, zawód, wysokość wynagrodzenia, ogólny staż pracy oraz staż pracy w danym miejscu pracy, dzieci do 15 lat
Model 7	Za zmienną zależną przyjęto zmienną binarną przyjmującą wartość 1, jeśli dana jednostka w ciągu roku zaczęła nadzorować pracę innych osób a wartość 0, gdy nie nadzoruje i nie nadzorowała pracy innych osób.	pleć, wiek, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, sekcja gospodarki oraz zawód

Źródło: opracowanie własne.

Analiza ekonometryczna potwierdza wnioski dotyczące pozytywnego oddziaływania kształcenia ustawicznego na szansę posiadania pracy. W przypadku wszystkich modeli przepływów na rynku pracy (tj. z bezrobocia do zatrudnienia, z zatrudnienia do zatrudnienia, z bierności do zatrudnienia), por. Wykres IV.13. kształcenie ustawiczne jest pozytywnie związane z sytuacją jednostek na rynku pracy. Jego siła oddziaływania na prawdopodobieństwo przejścia pomiędzy konkretnymi stanami jest jednak różna i tylko w przypadku przepływu z bezrobocia do zatrudnienia jest istotna statystycznie (model 1.). Zarówno w modelu logitowym jak i PSM kształcenie ustawiczne zwiększa o 100 proc. prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez bezrobotnego. O ile wpływ kształcenia na utrzymanie zatrudnienia jest prawie niezauważalny (model 2.), to na prawdopodobieństwo podjęcia pracy przez osoby nieaktywne wydaje się znaczny, choć jest nieistotny statystycznie (model 3.). Jest to po części skutkiem małej liczebności próby osób nieaktywnych, które podjęły pracę. Ponadto największą część tego przepływu stanowią osoby młode, podejmujące pierwszą pracę, w przypadku których dużo większe znaczenie ma kształcenie formalne. Osoby podejmujące kształcenie wyraźnie rzadziej ulegają dezaktywizacji (model 4.) choć ten wpływ jest znacznie wyraźniejszy, choć nieistotny statystycznie, wśród osób w wieku 50+ (model 5.) Podjęcie kształcenia trzykrotnie zmniejsza prawdopodobieństwo dezaktywizacji w grupie wiekowej 50–64 lata. Oznacza to, że zdobywanie kwalifikacji przez osoby starsze sprzyja ich późniejszemu przechodzeniu na emeryturę i przedłużaniu aktywności zawodowej.

Wykres IV.13. Średnie efekty kształcenia ustawicznego na przepływy na rynku pracy (górny wykres) oraz na awans i wielkość zmiany wynagrodzenia (dolny wykres).



Źródło: obliczenia własne IBS na podstawie danych BAEL 2007 i 2008.

Uwagi: Na wykresie przedstawiono wyniki modeli opisanych w Tabeli IV.5. (m1. – oznacza model 1, etc.). Słupki na wykresach oznaczają średnie prawdopodobieństwa przepływów między stanami na rynku pracy (górny wykres) oraz średnią wielkość podwyżki i prawdopodobieństwo awansu (dolny wykres), przy założeniu, że wszystkie jednostki w próbie kształcą się lub nie. Gwiazdką oznaczono istotność różnicy na poziomie 10 proc., 3 gwiazdki oznaczają istotność różnicy na poziomie 1 proc.

Oprócz pozytywnego wpływu na przepływy na rynku pracy potwierdzenie znajduje też teza o pozytywnym wpływie kształcenia ustawicznego na indywidualną sytuację pracowników. Badanie wpływu kształcenia na dynamikę wynagrodzeń (model 6.) oraz szanse awansu – prawdopodobieństwo przejścia na stanowisko kierownicze (model 7.) dają odpowiedzi o pozytywnym, choć statystycznie nieistotnym wpływie. Zgodnie z wynikami modeli osoby kształcące się mogą liczyć na o 1 pkt. proc. wyższe tempo wzrostu płac oraz o 1 pkt. proc. większe prawdopodobieństwo awansu zawodowego. Statystyczna istotność wpływu wykształcenia na wzrost wynagrodzenia w równaniu regresji jest podważana przez bardziej odporny model oparty o PSM. Oddziaływanie kształcenia w tych dwóch wymiarach wydaje się być pozytywne, choć ograniczone.

Podsumowując, wydaje się, że w Polsce kształcenie ustawiczne pozytywnie, lecz w umiarkowanym stopniu, wpływa zarówno na ogólną sytuację rynku pracy przez zmniejszanie bezrobocia i opóźnienie dezaktywizacji zawodowej, jak również na sytuację poszczególnych pracowników i bezrobotnych. Dzieje się tak dzięki zwiększeniu szans na znalezienie pracy oraz szybszemu wzrostowi wynagrodzeń, niż w przypadku osób, które kształcenia nie podejmują. Warto mieć świadomość, że wyciągane wnioski są nieco „na wyrost”, gdyż nie są w większości potwierdzone przez statystyczną istotność poszczególnych hipotez, ale są zgodne z wnioskami z szerokiego przeglądu literatury.

3. Polityka wsparcia kształcenia ustawicznego

Podstawowym pytaniem, jakie wiąże się z polityką upowszechniania edukacji przez całe życie, jest pytanie o to, czy takie wsparcie jest w ogóle uzasadnione. Innymi słowy, czy istnieją ważne powody, aby dofinansowywać edukację dorosłych ze środków publicznych. Z ekonomicznego punktu widzenia, taka polityka byłaby zasadna, gdyby prywatne inwestycje w kształcenie dorosłych były mniejsze niż społeczne optimum gwarantujące maksymalizację dobrobytu lub konkurencyjności gospodarcej. Taka sytuacja mogłaby mieć miejsce, gdyby kształcenie ustawiczne miało charakter dobra publicznego albo generowało pozytywne efekty zewnętrzne niewyceniane przez samych jego uczestników. Pierwsza możliwość została przeanalizowana w ramce poniżej, drugą analizujemy bardziej szczegółowo w dalszej części rozdziału.

Ramka IV.6. Czy kształcenie ustawiczne jest dobrem publicznym?

Teoria ekonomii wyróżnia cztery podstawowe rodzaje dóbr w zależności od ich charakterystyki pod względem rywalizowalności oraz wykluczalności. Rywalizowalne są te dobra, które nie mogą być konsumowane przez dodatkowe osoby, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów. Wykluczalne są zaś takie, w przypadku których łatwo pozbawić kogoś możliwości ich konsumowania. W poniższej tabeli przedstawione zostały poszczególne rodzaje dóbr ekonomicznych wraz z przykładami.

	wykluczalne	niewykluczalne
rywalizowalne	Dobra prywatne: samochody usługi edukacyjne	Dobra wspólne: łowiska ryb, parki miejskie
nierywalizowalne	Dobra klubowe: pola golfowe telewizja kablowa	Dobra publiczne: obrona narodowa, pokazy sztucznych ogni

Do jakiej kategorii dóbr należałoby zaliczyć kształcenie ustawiczne? Przyjrzyjmy się pojedynczemu kursowi szkoleniowemu. Jeśli liczba jego uczestników będzie niewielka (np. 10 osób), to dopuszczenie do niego kolejnej osoby nie będzie wymagało poniesienia dodatkowych kosztów. Jednak możliwości w tym zakresie bardzo szybko się wyczerpią. Aby szkolenie było efektywne, szczególnie jeśli jest prowadzone w trybie warsztatowym, nie może w nim uczestniczyć więcej niż kilkanaście osób. Z tego powodu, kształcenie ustawiczne należy zaliczyć do dóbr rywalizowalnych. Jest ono również wykluczalne, jako że dość łatwo można wykluczyć jakąś osobę z udziału w szkoleniu, po prostu nie wpuszczając jej na salę, w której się ono odbywa. Podsumowując, kształcenie ustawiczne posiada charakter najbliższy dobru prywatnemu.

W ekonomii istnieje długa tradycja badania efektów zewnętrznych edukacji. Ich występowanie postulują współczesne teorie wzrostu, w myśl których akumulacja kapitału ludzkiego pojedynczych osób może powodować wzrost produktywności pracy i kapitału w całej gospodarce. Wyniki dotychczasowych badań empirycznych nie są w tym względzie jednoznaczne. Można znaleźć zarówno argumenty przemawiające za istnieniem efektów zewnętrznych edukacji, jak i badania przekonujące, że efekty te mają niewielkie znaczenie (Lange, Topel 2006). Ich waga wydaje się jednak większa w przypadku pierwszych etapów edukacji, w trakcie których nabywane są umiejętności będące warunkiem aktywnego udziału w życiu społecznym. Szkolenia odbywane w wieku dorosłym, które z reguły obejmują specyficzne umiejętności potrzebne w pracy zawodowej, niosą raczej większe korzyści prywatne niż społeczne. W takiej sytuacji, subdydiowanie przez państwo edukacji dorosłych byłoby nieefektywne, gdyż ze środków publicznych finansowane byłyby usługi, które mogłyby zostać nabyte przez osoby prywatne, posiadające odpowiednią motywację. Co więcej, zgodnie z koncepcją sygnalizacyjnej roli wykształcenia (Spence 1974), taka polityka sprzyjałaby wręcz nadmiernym inwestycjom w kształcenie dorosłych. Teoria ta mówi, że pracodawcy nie są w stanie ocenić rzeczywistych umiejętności pracowników, których chcą zatrudnić. W związku z tym, osoby o dużej produktywności posiadają motywację do szkolenia się, ale nie w celu zdobycia nowych umiejętności, ale udokumentowania już posiadanych, aby zyskać przewagę nad innymi na rynku pracy w postaci sygnału wysyłanego pracodawcom.

Wprawdzie nie znaleziono jak dotąd w pełni przekonujących argumentów stricte ekonomicznych na rzecz wspierania edukacji ustawicznej ze środków publicznych, nie znaczy to jednak, że taka polityka nie może być uzasadniona z innych powodów, na przykład przez wzgląd na zapewnienie równego dostępu do usług edukacyjnych lub ograniczenie zjawiska wykluczenia społecznego. Ludzie o niskich dochodach i niewielkiej motywacji do uczenia się mogą nie chcieć, albo nie być w stanie pokryć kosztów udziału w kształceniu, nawet gdyby w dłuższym okresie mogłoby to skutkować znaczną poprawą ich dobrobytu. Osoby te, ze względu na niskie kwalifikacje, znajdują się na ogół w trudnej sytuacji na rynku pracy, w wyniku czego należą do najczęstszych odbiorców zasiłków dla bezrobotnych i innych form pomocy społecznej. Jedną z alternatywnych form wsparcia, jakiego można im udzielić, jest skierowanie na odpowiednie szkolenie, przyczyniające się do podniesienia ich szans na znalezienie pracy. Rozwiązanie to jest nie jest wprawdzie mniej kosztowne niż inne formy wsparcia bezrobotnych, ale może generować pewne oszczędności dla finansów publicznych. Jak wskazują

wyniki modeli logitowych i PSM, opisane w poprzednim rozdziale, szkolenia dla bezrobotnych przyczyniają się do zwiększenia szansy znalezienia przez nich pracy w przyszłości, w wyniku czego przestają oni być odbiorcami pomocy społecznej. Ponadto, uczestnictwo w szkoleniach osób starszych zmniejsza prawdopodobieństwo ich wcześniejszej dezaktywacji zawodowej i tym samym odsuwa w czasie konieczność wypłacania im świadczeń społecznych lub emerytalnych. Niezależnie od tego, na ile jest to uzasadnione, upowszechnianie kształcenia ustawicznego stanowi jeden z podstawowych celów polityki gospodarczej, jakie w praktyce realizowane są przez współczesne państwa. Wypracowano szereg rozwiązań instytucjonalnych w tym zakresie. Ich ocena zostanie przeprowadzona w oparciu o następujące kryteria:

1. **Wpływ na wyrównywanie dostępu do usług edukacyjnych.** Postuluje się, by instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego były nakierowane przede wszystkim na likwidację barier dostępu do usług edukacyjnych wśród osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.
2. **Wpływ na rynek edukacyjny.** Ważne jest, żeby stosowane instrumenty pozytywnie oddziaływały na efektywność rynku edukacyjnego, w szczególności na jego konkurencyjność oraz zróżnicowanie oferowanych usług i dostępność informacji na ich temat.
3. **Wpływ na rynek pracy.** Upowszechnianie kształcenia ustawicznego ma na celu zwiększenie zatrudnialności osób o niskich kwalifikacjach oraz zwiększenie szans na ich awans zawodowy. Dlatego poszczególne polityki edukacyjne powinny stymulować kształcenie takich umiejętności, które są przydatne z punktu widzenia rynku pracy.

Niezależnie od skali stosowanej polityki wsparcia edukacji dorosłych, dominującą rolę w zakresie finansowania kształcenia odgrywają jego bezpośredni **uczestnicy**. Takie rozwiązanie jest ekonomicznie uzasadnione, gdyż to oni, poprzez wzrost zarobków i zwiększenie zatrudnienia, są głównymi beneficjentami odbieranej edukacji, i to oni głównie powinni ponosić jej koszty. Co więcej, system opierający się na prywatnym finansowaniu kształcenia ustawicznego cechuje się dużą efektywnością (Palacios, 2003), gdyż jego uczestnicy, posiadając ekonomiczną motywację do poszukiwania i wybierania najlepszych dostępnych instytucji szkoleniowych, stymulują konkurencję na rynku edukacyjnym. Wadą takiego sposobu finansowania jest to, że korzyści z kształcenia są zwykle odłożone w czasie, podczas gdy koszty trzeba ponieść od razu. W efekcie, łatwo można niedoszacować korzyści z edukacji, co prowadzi do obniżenia motywacji do jej rozpoczynania, bądź kontynuowania. Pewnym rozwiązaniem tego problemu są dedykowane instrumenty finansowe, takie jak kredyty edukacyjne lub tzw. Human Capital Contracts. Pozwalają one zsynchronizować w czasie koszty i korzyści z kształcenia oraz zmniejszyć ryzyko podjęcia błędnych decyzji edukacyjnych (Palacios, 2001). Instrumenty te funkcjonują jednak tylko na rozwiniętych rynkach finansowych, na przykład w Wielkiej Brytanii, bądź USA. Ich dostępność w Polsce jest bardzo niewielka i ogranicza się do preferencyjnych kredytów studenckich dla osób o niskich dochodach oraz oferowanych przez niewielną grupę banków komercyjnych kredytów na sfinansowanie studiów MBA.

Drugim źródłem finansowania kształcenia ustawicznego są **pracodawcy**. Wysyłają oni niejednokrotnie swoich pracowników na specjalistyczne szkolenia, chcąc wyposażyć ich w umiejętności potrzebne w pracy zawodowej. W wielu wypadkach spotyka się to z zachętami ze strony państwa, najczęściej w postaci ulg podatkowych.

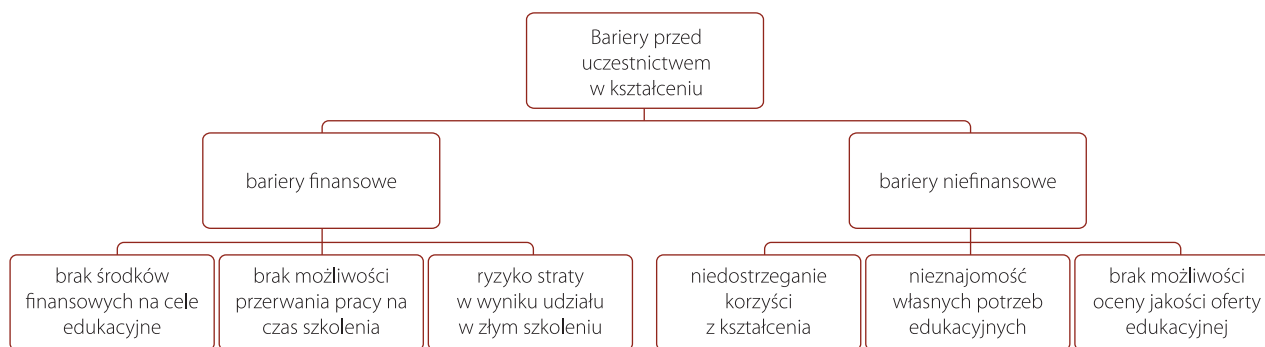
Trzecim ważnym podmiotem w systemie kształcenia ustawicznego są **prywatne organizacje pozarządowe** (uniwersytety trzeciego wieku, instytucje charytatywne i religijne), które dofinansowują aktywność edukacyjną lub same nieodpłatnie oferują szkolenia. Wprawdzie pomoc ta, ze względu na swoją dobrowolność i bezinteresowność, ma bardzo pozytywny charakter, ale cechuje ją również stosunkowo niewielki zasięg (Palacios, 2003).

Czwartym źródłem finansowania kształcenia ustawicznego są **subwencje ze strony państwa**. Mogą być one przekazywane na dwa sposoby:

- Poprzez **subsydiowanie strony podażowej** kształcenia ustawicznego (*supply-side financing*), czyli dotowanie szkół i instytucji kształcenia ustawicznego, oferujących usługi edukacyjne na preferencyjnych warunkach określonym grupom społecznym;
- Poprzez **subsydiowanie strony popytowej** kształcenia ustawicznego (*demand-side financing*), czyli bezpośrednie wsparcie jego uczestników, poprzez refundację kosztów bądź subsydiowanie udziału w szkoleniach, np. za pomocą indywidualnych kont lub bonów edukacyjnych, albo dopłat do kredytów zaciągniętych na cele edukacyjne.

Odrębną grupą polityk państwa są instrumenty nakierowane na **zniesienie innych barier dostępu** do edukacji niż finansowe (patrz Rysunek IV.1). Niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wynika bowiem w dużej mierze z barier o charakterze informacyjnym, które pojawiają się w dwóch przypadkach. Po pierwsze, kwalifikacje pracowników są trudne do zweryfikowania przez pracodawców, w związku z czym zdobycie nowych umiejętności nie zawsze przekłada się na wzrost wynagrodzenia lub szansy znalezienia pracy, co zmniejsza motywację do kształcenia się. Po drugie, nawet jeśli dane umiejętności są rozpoznawane na rynku pracy, a ich zdobycie przynosi wymierne korzyści, to nie zawsze jest to widoczne dla potencjalnych uczestników szkoleń. W efekcie, trudno jest im znaleźć instytucję edukacyjną gwarantującą wysoki poziom usług oraz wybrać właściwe dla siebie szkolenie. Obie te bariery mogą w dużym stopniu przyczyniać się do rezygnacji z podejmowania kształcenia ustawicznego.

Rysunek IV.1: Bariery przed uczestnictwem w kształceniu.



Źródło: opracowania własne.

Próbą przeciwdziałania niekorzystnym skutkom istnienia niefinansowych barier uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mogą być następujące działania podejmowane przez państwo:

- **Określenie standardów kwalifikacji zawodowych**, wskazujących jakie konkretne umiejętności należy zdobyć, aby uzyskać dane kwalifikacje oraz potwierdzić je w drodze egzaminu. Ułatwia to pracodawcom rozpoznawanie i porównywanie umiejętności pracowników, a ponadto rozszerza możliwości zdobywania kwalifikacji w różnych formach kształcenia (np. e-learningowe) i w różnym wymiarze czasu.
- **Zbudowanie systemu informacji o rynku edukacyjnym**, ułatwiającego porównywanie i ocenianie jakości oferty edukacyjnej różnych instytucji szkoleniowych (na przykład poprzez akredytację). System ten powinien być uzupełniany poprzez doradztwo zawodowe, ułatwiające podjęcie właściwych decyzji edukacyjnych.
- **Ustanawianie uregulowań prawnych zmniejszających negatywne konsekwencje asymetrii na rynku** pracy, np. zachęcających przedsiębiorstwa do ustalania planów szkoleniowych oraz włączających partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pozarządowe) w system kształcenia ustawicznego.

Podsumowując, istnieje szereg finansowych i niefinansowych instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego, których sumaryczne zestawienie znajduje się w poniższej tabeli.

Tabela IV.6. Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego.

Rodzaj instrumentu (polityka)	Kto finansuje	Beneficjent
Indywidualne konta edukacyjne	Uczestnicy kształcenia ustawicznego, państwo, przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe	Uczestnicy kształcenia ustawicznego
Stypendia i bony edukacyjne	Państwo, organizacje pozarządowe	
Ulgi podatkowe na wydatki związane z kształceniem ustawicznym	Uczestnicy kształcenia ustawicznego, państwo (pośrednio)	
Dofinansowanie kredytów edukacyjnych	Państwo	
Standardy kwalifikacji zawodowych i system informacji o rynku edukacyjnym	Państwo, organizacje pozarządowe	
Fundusze Szkoleniowe	Przedsiębiorstwa	Pracodawcy
Subsydia i ulgi podatkowe na wydatki związane ze szkoleniem pracowników	Przedsiębiorstwa, Państwo	
Dofinansowanie publicznych i niepublicznych instytucji szkoleniowych	Państwo	Publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe

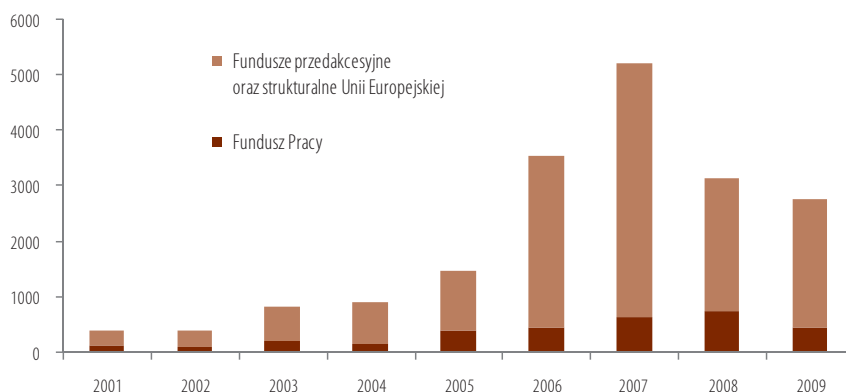
Źródło: opracowania własne.

W dalszej części niniejszego materiału zaprezentowana zostanie diagnoza obecnej polityki wsparcia kształcenia ustawicznego w Polsce. Następnie przedstawione zostaną alternatywne rozwiązania instytucjonalne, wraz ze studiami przypadków ich zastosowania. Najwięcej miejsca poświęcone zostanie indywidualnym kontom edukacyjnym jako instrumentowi, z którym związane są obecnie największe nadzieje na upowszechnienie kształcenia ustawicznego.

3.1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w Polsce

Kształcenie ustawiczne przez długi czas nie stanowiło istotnego priorytetu polityki społeczno-gospodarczej państwa polskiego. Sytuacja ta uległa gwałtownej przemianie wraz z wstępowaniem Polski do Unii Europejskiej. Od tego czasu zaczęto przeznaczać coraz większe środki na rozwój kapitału ludzkiego, przede wszystkim poprzez upowszechnianie edukacji ustawicznej. Źródłem środków finansowych na ten cel były początkowo fundusze przedakcesyjne w ramach programów PHARE,¹³ Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich oraz współfinansowanego przez Bank Światowy programu Reorientacji i Przekwalifikowań. Wraz z ostatecznym wstąpieniem do Unii Europejskiej w 2004 Polska uzyskała dostęp do znacznie większych środków pomocowych w ramach funduszy strukturalnych. W przypadku kształcenia ustawicznego były to przede wszystkim programy: SPO RZL (Priorytet I i II), EQUAL (temat A, F, I) oraz ZPORR (Priorytet II), a w obecnej perspektywie budżetowej: PO KL (Priorytety I, II oraz częściowo III, V, VIII i IX) oraz Regionalne Programy Operacyjne. Drugim źródłem funduszy na dofinansowanie kształcenia ustawicznego są środki krajowe, przede wszystkim część Funduszu Pracy, wydatki samorządów na utrzymanie publicznych szkół dla dorosłych oraz trudna do ustalenia część budżetów urzędów centralnych przeznaczona na kształcenie określonych grup zawodowych (np. urzędników, lekarzy, nauczycieli, żołnierzy, itp.). Szacunkowe dane o wielkości dofinansowania edukacji ustawicznej ze środków publicznych w Polsce w poszczególnych latach ilustruje Wykres IV.14.

Wykres IV.14. Dofinansowanie kształcenia ustawicznego w Polsce ze środków publicznych [mln zł].¹⁴



Źródło: obliczenia własne IBS.

Na podstawie dostępnych danych można wnioskować, że począwszy od 2006 r. nastąpił w Polsce kilkakrotny wzrost funduszy przeznaczonych na dofinansowanie kształcenia ustawicznego (z ok. 400 mln zł. w roku 2001 i 2002, do ok. 5 mld zł. w roku 2007). W najbliższych latach (do ok. 2015 r.), w związku z sukcesywnym wdrażaniem funduszy pomocowych Unii Europejskiej, można spodziewać się utrzymania obecnego poziomu wydatków publicznych na ten cel, wynoszących ok. 2,5 – 3 mld. zł rocznie. Trudno ocenić, na ile środki te są porównywalne do wsparcia, jakim kształcenie ustawiczne cieszy się w innych krajach Unii Europejskiej. Gromadzone przez Eurostat dane, dotyczące publicznych wydatków edukacyjnych, obejmują jedynie poziomy wg klasyfikacji ISCED (*International Standard Classification of Education*), która nie obejmuje kształcenia dorosłych. Jedynie niektóre państwa Unii Europejskiej publikują informacje na temat tej kategorii wydatków. Przykładowo, w 2006 r. w Danii, która cieszy się najwyższym wskaźnikiem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, na zadania związane z edukacją dorosłych przekazano równowartość ok. 9 mld zł (¹⁵), co jest kwotą ponad trzykrotnie większą niż w Polsce, mimo, że poziom polskiego PKB, skorygowanego siłą nabywczą pieniądza (PPS) był w tym czasie prawie trzykrotnie większy niż w Danii.¹⁶ Z drugiej strony, Dania liczy zaledwie 5,5 mln mieszkańców.

W tym samym okresie, w Hiszpanii (46,5 mln mieszkańców) na edukację dorosłych wydatkowano ok. 1,43 mld zł, co jest kwotą znacznie mniejszą niż Polsce. Widoczne dysproporcje w alokacji środków publicznych na kształcenie ustawiczne odzwierciedlają w dużej mierze nie tylko rzeczywiste różnice między państwami, ale również brak jednolitych kryteriów gromadzenia danych w zakresie edukacji przez ich urzędy statystyczne. Nie istnieje w związku z tym możliwość wnioskowania na temat relacji między zakresem polityki wsparcia kształcenia ustawicznego a odsetkiem dorosłych, którzy w nim uczestniczą.

¹³ PHARE 2000 SSG, PHARE 2001 SSG RZL, PHARE 2002 SSG RZL oraz PHARE 2003. Fundusze te były wdrażane w latach 2003–2006.

¹⁴ Ponieważ nie istnieją dane pozwalające precyzyjnie wyliczyć wielkość wydatków publicznych przeznaczonych na kształcenie ustawiczne w Polsce, wartości na wykresie mają charakter jedynie szacunkowy. Wśród nakładów Funduszu Pracy uwzględniono wydatki na szkolenia bezrobotnych oraz przygotowanie zawodowe dorosłych, w tym stypendia oraz składki na ubezpieczenia społeczne, dodatki szkoleniowe koszty pożyczek szkoleniowych oraz wydatki na szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia oraz ochotniczych hufców pracy. Obliczenia przeprowadzono przy następujących założeniach:

- środki na kształcenie ustawiczne z Funduszy Unii Europejskiej były wydatkowane w tym samym tempie, w jakim wdrażano Fundusze jako całość (wg sprawozdań MRR z realizacji Narodowego Planu Rozwoju (2004–2006) oraz Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007–2013);
- środki unijne w danym roku były wydatkowane wg średniorocznego kursu euro z tego roku, podawanego przez NBP;
- wszystkie wartości na wykresie zostały przedstawione w cenach z roku 2009.

¹⁵ Wartość wg średniorocznego kursu korony duńskiej w 2006 r. (NBP) w cenach z roku 2009.

¹⁶ W 2006 r., zgodnie z danymi OECD, PKB w Danii wynosiło ok. 191 mld USD, zaś w Polsce 561 mld USD.

3.2. Instrumenty skierowane do firm szkoleniowych

Zapoznawszy się z finansową stroną wsparcia edukacji dorosłych w Polsce, warto przyjrzeć się jak pieniądze te były wydawane. Były to przede wszystkim subwencje na organizację szkoleń, studiów podyplomowych i innych usług edukacyjnych dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, wśród których wyróżnić można:

- długotrwale bezrobotnych;
- mieszkańców obszarów wiejskich;
- niepełnosprawnych;
- pracowników branż przechodzących restrukturyzację;
- osoby zagrożone wykluczeniem społecznym;
- kobiety wchodzące bądź powracające na rynek pracy.

Przykładowo, Urzędy Pracy, ze środków Funduszu Pracy oraz Funduszy Strukturalnych, organizują i finansują szkolenia, staże i stypendia na dalsze dokształcanie się dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Ze środków publicznych utrzymywane są również szkoły i centra kształcenia ustawicznego, kierujące swoją ofertą do osób dorosłych. Kolejną grupę odbiorców środków publicznych, przede wszystkim w ramach Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej, stanowią prywatne instytucje szkoleniowe. Mogą one wnioskować zarówno o pieniądze na modernizację własnej infrastruktury (np. sprzętu komputerowego), jak również o dofinansowanie organizacji szkoleń dla określonych grup społecznych, przede wszystkim osób bezrobotnych bądź zagrożonych bezrobociem. Ostatnią grupą odbiorców pomocy państwa są przedsiębiorstwa mogące samodzielnie, albo w porozumieniu z instytucją szkoleniową, starać się o dofinansowanie kształcenia zatrudnianych przez siebie pracowników. Wsparcie państwa przyjmuje nie tylko postać bezpośredniego dofinansowywania szkoleń dla określonych grup społecznych, ale obejmuje również działania pośrednie, nakierowane na kształtowanie postaw proedukacyjnych wśród osób dorosłych (np. poprzez doradztwo zawodowe) oraz poprawę jakości i dostępności oferty edukacyjnej instytucji szkoleniowych. Rozbudowany został także system nadzoru nad kształceniem ustawicznym, obejmujący centralny Rejestr Instytucji Szkoleniowych (powstały w ramach programu Syriusz) oraz system akredytacji i certyfikacji pozaszkolnych form nauczania.

Tabela IV.7. Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w Polsce.

Instrument	Ostateczni odbiorcy
Szkolenia finansowane bądź organizowane przez Urzędy Pracy, w tym dofinansowania staży i przygotowania zawodowego w firmach;	Osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy: bezrobotni, osoby w wieku 50+, kobiety powracające na rynek pracy, osoby o niskich kwalifikacjach, żołnierze rezerwy, itp.;
Dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy, szkoleń pracowników firm, które utworzyły fundusze szkoleniowe;	Pracownicy przedsiębiorstw;
Dotacje dla publicznych instytucji edukacyjnych w ramach subwencji oświatowej budżetu państwa;	Osoby chcące uzupełnić posiadane wykształcenie (na przykład w gimnazjum bądź liceum dla dorosłych) lub zdobyć nowe kwalifikacje (na przykład w Centrach Doskonalenia Zawodowego);
Dotacje dla publicznych i niepublicznych instytucji edukacyjnych ze środków Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej;	Przedevším osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy;
System nadzoru nad działalnością instytucji szkoleniowych (rejestr, akredytacja, standardy kwalifikacji zawodowych);	Wszystkie podmioty na rynku usług edukacyjnych;

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, funkcjonujące w Polsce instrumenty wsparcia edukacji osób dorosłych są skierowane przede wszystkim do podażowej strony kształcenia ustawicznego: urzędów pracy oraz publicznych i prywatnych instytucji szkoleniowych. Ze względu na charakter i skalę tego rodzaju polityki, zasadne wydaje się pytanie o jej efektywność, czyli adekwatność ponoszonych kosztów do osiągniętych rezultatów. Ze względu na brak odpowiednich danych, ale i subtelną naturę problemu, trudno udzielić na to jednoznacznej i definitywnej odpowiedzi.

Wiele argumentów, i to zarówno teoretycznych, jak i empirycznych, przemawia jednak przeciwko dotychczasowemu modelowi prowadzonej w Polsce polityki wsparcia kształcenia ustawicznego. O jej nieskuteczności świadczyć może chociażby to, że mimo ogrom-

nych środków przeznaczonych na dofinansowanie edukacji dorosłych (ponad 12 mld zł w latach 2006–2008), wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym nie uległ istotnej zmianie i w 2008 r. pozostawał na takim samym poziomie, jak w roku 2004 (patrz Wykres IV.1). Zjawisko to można wyjaśnić oddziaływaniem trzech niekorzystnych czynników. Po pierwsze, wzrost wydatków publicznych na kształcenie ustawiczne spowodował znaczący wzrost stawek trenerskich oraz kosztów zakwaterowania i wyżywienia w ośrodkach szkoleniowych, co ograniczyło wzrost podaży usług edukacyjnych (PAG Uniconsult, Pentor, 2007). Po drugie, uczestnikami szkoleń mogły być wielokrotnie te same osoby, co można postrzegać jako konsekwencję ograniczenia liczby odbiorców wsparcia państwa do osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Po trzecie, wzrost publicznych wydatków na kształcenie ustawiczne spowodował ograniczenie, do pewnego stopnia, prywatnych wydatków na ten cel. Przykładowo, przedsiębiorstwa, które wcześniej szkoliły pracowników na własny koszt, zmniejszyły swoje wydatki w tym zakresie, dzięki korzystaniu ze szkoleń dofinansowanych, na przykład, z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wprawdzie dostępne dane nie pozwalają na oszacowanie skali takiego efektu wypychania, ale na jego istnienie zwracają uwagę wyniki dostępnych badań jakościowych (PSDB, 2008).

Przeciwko kierowaniu wsparcia przede wszystkim do instytucji edukacyjnych przemawiają również argumenty opierające się na teorii ekonomii. Podstawową wadą tego rodzaju polityki jest arbitralność kryteriów alokacji środków publicznych pomiędzy instytucje szkoleniowe. Brakuje w związku z tym sprawnego mechanizmu nagradzania tych spośród nich, które osiągają dobre wyniki oraz karania tych, które tego nie robią. W rezultacie, konkurencja jakością między instytucjami szkoleniowymi jest bardzo ograniczona, co nie sprzyja ani jej podnoszeniu, ani adekwatności oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. To niekorzystne zjawisko wzmocnione jest dodatkowo poprzez istnienie znacznej asymetrii informacji na rynku usług edukacyjnych. Uczestnicy szkoleń mają ograniczoną możliwość zweryfikowania ich jakości, zanim wezmą w nich udział. Niska cena dofinansowanego kształcenia dodatkowo osłabia motywację do przeprowadzania takiej weryfikacji. W konsekwencji szkolenia wysokiej jakości są wypierane przez szkolenia niskiej jakości. Efekt ten – zgodnie z wynikami badania PSDB (2008) – jest wyraźnie widoczny w polskim systemie kształcenia ustawicznego.

Drugim negatywnym skutkiem kierowania środków publicznych do podażowej strony systemu edukacji ustawicznej jest niedopasowanie oferty instytucji szkoleniowych do wymogów rynku pracy. Dotyczy to zarówno formy szkoleń (co przejawia się na przykład w małej podaży kształcenia bezpośrednio na miejscu pracy), jak i ich zawartości merytorycznej. Stało się to szczególnie widoczne przy okazji szczegółowej, przeprowadzonej przez NIK w 2008 r., kontroli publicznego systemu kształcenia ustawicznego w Polsce (por. Ramka IV.7).

Ramka IV.7. Wyniki kontroli polskiego systemu kształcenia ustawicznego przez NIK.

W 2008 r. NIK przeprowadził kontrolę systemu kształcenia ustawicznego w Polsce pod kątem jego dostosowania do potrzeb rynku pracy. Kontrola obejmowała działalność 40 publicznych placówek edukacyjnych w latach 2005–2008. Wśród wyników kontroli znalazły się następujące ustalenia:

- 53 proc. słuchaczy szkół dla dorosłych w roku akademickim 2007/2008 kształciło się w 20 zawodach o największej liczbie bezrobotnych absolwentów: asystentów ekonomicznych, kucharzy małej gastronomii, ekonomistów, techników handlowców, techników mechaników, itp.
- 35,6 proc. zawodów nauczanych w badanych placówkach należało do zawodów stale nadwyżkowych (w których liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy jest większa ponad 10 proc. niż liczba zarejestrowanych ofert pracy);
- jedynie 12,5 proc. kształconych zawodów należało to tzw. zawodów deficytowych (w których liczba bezrobotnych zarejestrowanych w UP jest mniejsza o ponad 10 proc. niż liczba ofert pracy).

Kontrola wykazała również bardzo niską frekwencję uczestników na zajęciach. Znaczące było też zjawisko rezygnacji uczestników z udziału w kształceniu, co pośrednio świadczy o jego niskiej jakości. Zdarzały się nawet przypadki, w których po pierwszym semestrze zajęć z danego kursu rezygnowały wszystkie zapisane na niego osoby. Egzamin potwierdzający zdobycie kwalifikacji zawodowych zdawało przeciętnie 56 proc. podchodzących do niego osób, przy czym 18,8 proc. osób, które ukończyły odpowiedni kurs, w ogóle nie podchodziło do kończącego go egzaminu. Ponadto, jedynie 9 proc. publicznych placówek kształcenia ustawicznego uzyskało akredytację umożliwiającą prowadzenie kursów zawodowych w formie pozaszkolnej (w grupie placówek niepublicznych było to 27,8 proc.). Wszystkie wymienione zjawiska świadczą o niskiej jakości i adekwatności usług edukacyjnych oferowanych w publicznych placówkach kształcenia ustawicznego.

Źródło: NIK, 2009.

Podsumowując, wsparcie państwa kierowane bezpośrednio do instytucji edukacyjnych wydaje się nieefektywnym instrumentem promocji kształcenia ustawicznego. Jego podstawowym mankamentem jest uniezależnienie alokacji środków publicznych pomiędzy placówki edukacyjne od struktury popytu ze strony samych uczestników edukacji ustawicznej. W efekcie, placówki te nie posiadają bodźców, żeby dostosowywać swoją ofertę do potrzeb rynku pracy. Zaburzone są również mechanizmy konkurencji pomiędzy instytucjami szkolącymi, co wpływa negatywnie na jakość oferowanego kształcenia. Rozwiązaniem tych problemów, przynajmniej do pewnego stopnia, mogłoby być zastosowanie instrumentów skierowanych do osób indywidualnych oraz przedsiębiorstw, czyli strony popytowej kształcenia ustawicznego. Rozwiązania te zostaną przedstawione w dalszej części rozdziału.

3.3. Instrumenty skierowane do przedsiębiorstw

Ze względu na dużą rolę pracodawców w inicjowaniu kształcenia ustawicznego, wiele rozwiązań instytucjonalnych, mających na celu jego upowszechnienie, skierowanych jest właśnie do przedsiębiorstw. Można wyróżnić dwie podstawowe formy takiego rodzaju wsparcia:

- **Instrumenty finansowe**, przybierające najczęściej postać dotacji na przeprowadzanie szkoleń, albo zwolnienia podatkowego umożliwiającego całkowity lub częściowy zwrot nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwa na szkolenia pracowników.
- **Instrumenty niefinansowe**, których celem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom asymetrii informacji na rynku usług szkoleniowych. Rozwiązania w tym zakresie obejmują bezpłatne doradztwo szkoleniowe dla przedsiębiorstw, formułowanie standardów kwalifikacji oraz działania mające za zadanie zapewnić wysoką jakość usług szkoleniowych (akredytacje, certyfikaty dla instytucji edukacyjnych, itp.).

Główną zaletą wsparcia skierowanego dla przedsiębiorstw jest to, że stymuluje ono popytową stronę kształcenia ustawicznego, a więc przyczynia się do wzrostu efektywności i konkurencyjności rynku instytucji edukacyjnych. Kolejnym jego walorem jest to, że obejmuje ono szeroki zakres form kształcenia, w szczególności szkolenia prowadzone na stanowiskach pracy, które minimalizują konieczność ograniczenia aktywności zawodowej uczestników. Dyskusyjna jest natomiast jego skuteczność w zakresie upowszechniania kształcenia ustawicznego.

W 1999 i 2005 r. przeprowadzono ogólnoeuropejskie badanie CVTS (*Continuous Vocational Training Survey*), dotyczące edukacji zawodowej dorosłych. W jego ramach przeprowadzono między innymi ankietę wśród przedsiębiorstw, w której zadano pytanie, czy formułowane przez nie plany szkoleniowe względem pracowników wpłynęła dostępność poszczególnych instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego. Wyniki tej ankiety zostały zebrane w poniższej tabeli.

Tabela IV.8. Odsetek przedsiębiorstw, które wskazały, że określony instrument polityki wsparcia kształcenia ustawicznego wpłynął na ich plany szkoleniowe względem pracowników; wg państw, w 2005 r.

	Jakikolwiek instrument	Subsydium szkoleniowe	Zwolnienie podatkowe	Doradztwo szkoleniowe dla firm	Standardy kwalifikacji zawodowych	Zapewnianie jakości usług szkoleniowych
Grecja	59	47	26	18	38	20
Francja	56	41	16	26	16	20
Wielka Brytania	45	17	9	9	32	25
Austria	43	23	21	6	19	16
Hiszpania	38	17	26	4	16	2
Szwecja	37	10	10	5	26	6
UE25	36	17	10	9	20	11
Dania	33	21	6	6	22	6
Polska	25	2	–	2	22	5
Finlandia	25	14	–	5	14	–
Łotwa	24	0	–	5	22	5
Węgry	24	9	16	1	10	3
Czechy	21	1	–	2	19	3
Słowacja	21	2	1	4	18	6
Estonia	20	5	3	1	13	7
Niemcy	18	2	1	1	14	6
Litwa	15	5	–	11	–	3
Norwegia	5	3	–	2	–	–

Źródło: Eurostat.

Polska należy do krajów o jednym z najniższych poziomów oddziaływania wsparcia skierowanego do przedsiębiorstw. Jest to jeszcze bardziej widoczne, jeśli wziąć pod uwagę, że praktycznie jedynym instrumentem, mającym jakikolwiek wpływ na decyzje firm, są standardy kwalifikacji zawodowych. Należy jednak pamiętać, że badanie CVTS zostało przeprowadzone w roku 2005 i od tamtego czasu

dostępność wsparcia dla przedsiębiorstw w zakresie kształcenia ustawicznego zwiększyła się. Warto również zwrócić uwagę na to, że państwa, których polityka edukacyjna skutecznie wpłynęła na plany szkoleniowe przedsiębiorstw, nie należą wcale do krajów o najwyższym poziomie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Sugeruje to, że instrumenty skierowane do firm nie odegrały znaczącej roli w upowszechnianiu edukacji dorosłych, co wskazuje, że ich skuteczność w tym zakresie jest ograniczona. Może to być spowodowane istnieniem efektu wypychania, polegającego na tym, że firmy, korzystające ze środków publicznych na szkolenia pracowników, zastępują własne wydatki w tym zakresie.

3.4. Indywidualne Konta Edukacyjne: wsparcie bezpośrednich uczestników kształcenia

Zakres możliwych rozwiązań instytucjonalnych, mających na celu zachęcić indywidualne osoby do podejmowania kształcenia ustawicznego, jest bardzo duży. Niezależnie, czy przyjmują one formę ulg podatkowych, subsydiów pieniężnych, czy bonów edukacyjnych, mogą się różnić tym:

- **Kto jest uprawniony do korzystania ze wsparcia:** mogą to być zarówno wszyscy obywatele w określonym wieku (np. 25–59 lat), albo tylko osoby spełniające dodatkowe warunki, np. bezrobotni, nieaktywni zawodowo, o niskim poziomie wykształcenia, itp.
- **Jakie rodzaje kształcenia są objęte wsparciem:** nauka w szkołach dla dorosłych, studia podyplomowe, kursy umiejętności ogólnych, czy specjalistyczne szkolenia odbywane w miejscu pracy.
- **Jaką kwotę wsparcia otrzymuje beneficjent:** państwo może albo przekazywać stosunkowo niewielkie dofinansowanie, oczekując znacznego wkładu finansowego od uczestników szkoleń, albo stosować silne zachęty finansowe do podejmowania nauki.
- **Rodzaje kosztów, które mogą być sfinansowane w ramach wsparcia:** mogą to być opłaty związane z uczestnictwem w danej formie kształcenia, ale również koszty transportu, albo koszty alternatywne kształcenia, związane z koniecznością wzięcia urlopu na czas nauki bądź wstrzymania się z podjęciem zatrudnienia.

W praktyce, wsparcie skierowane bezpośrednio do beneficjentów edukacji ustawicznej stanowi najczęściej kombinację kilku różnych instrumentów obejmujących różne grupy społeczne lub różnych formy kształcenia. W Ramce IV.8 zaprezentowano studium przypadku szwedzkich rozwiązań instytucjonalnych kształcenia ustawicznego, zorientowanych na osoby indywidualne.

Ramka IV.8. Instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w Szwecji.

Szwecja jest krajem o najwyższym wskaźniku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Wśród licznych przyczyn, które się na to złożyły, znajdują się również instrumenty, których celem jest zachęcenie osób indywidualnych do podejmowania nauki. Jednym z pierwszych, i wciąż kontynuowanych rozwiązań tego typu, jest program ASE (*Adult Secondary Education*), umożliwiający osobom dorosłym uzyskanie wykształcenia średniego. Jego uczestnicy otrzymują stypendium oraz kredyt studencki oprocentowany na preferencyjnych warunkach. Ponadto, mają oni prawo wziąć bezpłatny urlop na czas nauki. W latach 1997–2002 uruchomiono program Podnoszenie wiedzy, którego uczestnicy mogli rozpocząć szkolenia zawodowe korzystając z grantu stypendialnego oraz kredytu edukacyjnego. Osoby bezrobotne mogły również otrzymać dodatkowy zasiłek. Program ten cieszył się dużą popularnością. W rekordowym, 1999 r., skorzystało z niego 228 tys. osób (dla porównania w tym samym czasie, we wszystkich trzyletnich liceach ogólnokształcących w Szwecji uczyło się 300 tysięcy uczniów).

Przeprowadzono szereg badań ewaluacyjnych i analiz, dotyczących efektywności szwedzkich programów wsparcia uczestników kształcenia ustawicznego. Ich wyniki nie są jednoznaczne, a często stoją wręcz ze sobą w sprzeczności. Najszerze z dostępnych badań, przeprowadzona przez Ekströma (2003) analiza historii zawodowych osób, które wzięły udział w programie ASE, nie wykazała związku między uczestnictwem w kształceniu a wielkością zarobków. Także dokonany przez Calmfors, Forslund i Hemströma (2002) przegląd wyników badań nad efektywnością aktywnych polityk rynku pracy nie potwierdza, żeby szkolenia osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy przyczyniły się do wzrostu ich płac i możliwości zatrudnienia. Autorzy sugerują, że nieskuteczność tego rozwiązania wynika w dużej mierze ze zbyt dużej liczby objętych nim osób. Dotyczy to w szczególności osób młodych, dla których atrakcyjność kształcenia ustawicznego i wiążących się z nim zachęt finansowych jest na tyle wysoka, że zniechęca ich do wejścia na rynek pracy.

Źródło: Ericson 2005, Calmfors, Forslund, Hemström 2002.

Relatywnie nowym instrumentem wsparcia kształcenia ustawicznego są indywidualne konta edukacyjne (IKE), które wprowadzić się wykorzystywane w wielu krajach (m.in. w Wielkiej Brytanii, Danii, Holandii, Belgii oraz Austrii), ale na stosunkowo niewielką skalę pod względem liczby uczestników. Największy jak dotąd program kont IKE objął ok. 2 mln mieszkańców Wielkiej Brytanii. Dotychczasowe doświadczenia sprawiły, że instrument ten od momentu, gdy został po raz pierwszy zaproponowany, przeszedł znaczną ewolucję. Pierwsze propozycje indywidualnych kont edukacyjnych były wzorowane na programach indywidualnych kont rozwojowych (*Individual Development Accounts*), zainicjowanych w USA na początku lat dziewięćdziesiątych. Konta te miały za zadanie przeciwdziałać ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. Osoby, którym je otwarto, mogły gromadzić na nim niewielkie oszczędności, które były uzupeł-

niane poprzez fundusze publiczne i źródła prywatne, przede wszystkim fundusze charytatywne. Środki te można było przeznaczyć na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zakup domu, przyszłą emeryturę, itp. Indywidualne konta edukacyjne miały mieć podobną strukturę, z tym że oszczędzone na nich pieniądze mogłyby być przeznaczone jedynie na cele edukacyjne. Środki finansowe na IKE pochodziłyby z trzech źródeł:

- z bieżących oszczędności pracowników – dysponentów kont;
- z dobrowolnych wpłat pracodawców;
- z dopłat państwa.

Zachętą do oszczędzania na IKE miało być preferencyjne oprocentowanie zdeponowanych środków, bezpośrednie dopłaty państwa, jak również ulgi podatkowe pozwalające zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, odliczyć kwotę wpłat od podstawy opodatkowania. W tej postaci, głównym zadaniem IKE byłoby złagodzenie barier finansowych w dostępie do kształcenia ustawicznego, poprzez zachęcenie indywidualnych osób do oszczędzania na cele edukacyjne.

Ramka IV.9. Indywidualne konta edukacyjne w Górnej Austrii.

Kraj związkowy Górnej Austrii jest pierwszym regionem w Europie, w którym (w 1994 r.) zdecydowano się uruchomić pilotażowy system indywidualnych kont edukacyjnych. Objęto nim ok. 20 tys. osób pracujących, ale nisko wykwalifikowanych i osiągających niskie dochody. Osoby te otrzymały możliwość korzystania przez pięć lat z indywidualnych kont edukacyjnych, zarządzanych przez samorząd regionalny. Oprocentowanie zdeponowanych na nim środków miało preferencyjny charakter i było wyższe od stopy rynkowej o 3 do 8 pkt. proc. Przez pierwsze pięć lat pieniądze z IKE mogły być wypłacone jedynie w celu sfinansowania szkolenia lub innej usługi edukacyjnej dla dysponenta rachunku. Po upływie tego okresu (w 1999 r.), zgromadzone środki można było już przeznaczyć na dowolny cel. Dodatkową zachętą do uczestnictwa w programie była możliwość ubiegania się o refundację 50 proc. kosztów szkoleń i innych usług edukacyjnych. Po pełnym zakończeniu pierwszej edycji projektu jego efekty poddano ocenie, w wyniku której w 2000 r. uruchomiono kolejną edycję IKE, w zmienionej formie. Znacznie rozszerzono kryteria uczestnictwa i zwiększono kwotę refundacji kosztów szkoleń do 80 proc. Tym samym, instrument ten przeszedł w Górnej Austrii charakterystyczną ewolucję od tradycyjnych oszczędnościowych kont edukacyjnych do rozwiązań o charakterze dedykowanych subsydiów. Mimo to liczba jego aktywnych uczestników pozostaje niewielka i w 2006 r. wynosiła ok. 20 000 osób. Dlatego trudno oszacować, w jakim stopniu IKE przyczyniły się do zwiększenia poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w Górnej Austrii.

Źródło: CEDEFOP 2009.

Główną zaletą tej formy wsparcia jest duży zakres swobody, jaka pozostawiona jest posiadaczom indywidualnych kont edukacyjnych. Mogą oni sami sformułować swoje cele edukacyjne, co wzmacnia motywację do ich osiągnięcia. Mogą również samodzielnie określić sposób realizacji tych celów, zarówno pod względem formy i tematyki szkoleń, w jakich będą uczestniczyć, jak też horyzontu czasowego.

Konieczność dokonywania własnych oszczędności stanowi bodziec do planowania edukacji w kategoriach ponoszonych kosztów i uzyskanych korzyści, co sprzyja podejmowaniu efektywnych decyzji. Innymi słowy, posiadacze indywidualnych kont edukacyjnych mają możliwość dostosowania kształcenia ustawicznego, jakie podejmują, do swoich potrzeb i preferencji.

Mimo posiadanych zalet, **indywidualne konta edukacyjne pierwszej generacji** nie spełniły pokładanych w nich nadziei. Doświadczenia związane z realizacją pilotażowych programów IKE w Holandii, Anglii i Austrii wykazały istotne mankamenty tego rozwiązania. Podstawowy problem, jaki się z nim wiąże polega na tym, że relatywnie mało osób dostrzega korzyści z kształcenia ustawicznego, w związku z czym niewielu jest zainteresowanych oszczędzaniem na cele edukacyjne. Te zaś, które przejawiają takie zainteresowanie, posiadają na ogół wyższe wykształcenie i nie potrzebują tego instrumentu, gdyż widzą potrzebę samoedukacji i są zdolne sfinansować ją we własnym zakresie. Innymi słowy, indywidualne konta edukacyjne nie zwiększają istotnie poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, gdyż korzystają z nich najczęściej te osoby, które i tak by w nim uczestniczyły. Wady te doprowadziły do powstania i rozpowszechnienia się drugiej generacji indywidualnych kont edukacyjnych, których zasady funkcjonowania uległy istotnej zmianie.

Indywidualne konta edukacyjne drugiej generacji nie są instrumentem wspierania indywidualnych oszczędności, tak jak konta generacji wcześniejszej, ale, podobnie jak subsydia dla uczestników szkoleń, stanowią bezpośredni system zachęt do podejmowania kształcenia ustawicznego. Nie odostępniają, w związku z tym, możliwości deponowania pieniędzy i otrzymywania odsetek. Ich funkcjonalność ogranicza się do czynności informacyjno-administracyjnych. Osoba, która założy IKE drugiej generacji, oprócz dofinansowania uczestnictwa w szkoleniu, otrzymuje możliwość:

- skorzystania z doradztwa zawodowego i edukacyjnego;
- przeglądania ofert instytucji szkoleniowych;
- zarejestrowania się na konkretne szkolenie.

Taka konstrukcja indywidualnych kont edukacyjnych ma za zadanie lepiej dostosować je do potrzeb priorytetowych, z punktu widzenia polityki państwa, grup społecznych: osób starszych, słabo wykształconych i dysponujących niskim dochodem. Dlatego integralnym elementem IKE drugiej generacji jest wsparcie w postaci doradztwa zawodowego oraz udostępnienia informacji o ofercie szkoleniowej.

Oprócz wymienionych zalet, system indywidualnych kont edukacyjnych drugiej generacji posiada również istotne wady. Jedną z nich jest relatywnie wysoki koszt takiego rozwiązania. Wprawdzie jego beneficjenci są na ogół objęci koniecznością współpłacenia za szkolenie, ale obecne indywidualne konta edukacyjne przewidują zdecydowanie większe niż wcześniej zaangażowanie środków publicznych. Problem ten można zmniejszyć, jeśli program IKE ograniczy się do wybranej grupy uczestników, w szczególności do osób pozostających w trudnej sytuacji na rynku pracy, będących często beneficjentami innych form pomocy społecznej. Kolejną wadą indywidualnych kont edukacyjnych jest duża pokusa nadużycia ze strony instytucji edukacyjnych w postaci tzw. pogoni za rentą. Zjawisko to okazało się bardzo poważne między innymi w Szkocji, wymuszając znaczną modyfikację tamtejszego programu IKE (Audit Scotland 2003). Aby tego problemu uniknąć, zaleca się, by administracja zarządzająca programem rejestrowała i stale monitorowała uczestniczące w nim instytucje edukacyjne.

Podsumowując, Indywidualne Konta Edukacyjne wydają się atrakcyjnym rozwiązaniem, mającym na celu upowszechnienie edukacji dorosłych. Wśród jego zalet należy wyliczyć to, że skoncentrowane jest bezpośrednio na przyszłych uczestnikach kształcenia, oferując im wsparcie zarówno o charakterze finansowym, jak i niefinansowym (np. w postaci ułatwienia dostępu do ofert instytucji szkoleniowych poprzez aplikację informatyczną). Ważne jest również to, że indywidualne konta edukacyjne są bardziej efektywne ekonomicznie niż inne instrumenty. Dysponenci kont mają możliwość, w porozumieniu z doradcą zawodowym, sformułować własne cele edukacyjne, co działa motywująco. Ponadto, mają oni możliwość dokonania wyboru instytucji, w której będą się kształcić, co stymuluje konkurencję na rynku edukacyjnym. Konta IKE wydają się również warte zastosowania w warunkach polskich, gdzie dostępne są relatywnie duże środki publiczne na kształcenie ustawiczne, zaś problemem jest niski poziom uczestnictwa w kształceniu, spowodowany nie tylko barierami finansowymi, ale również brakiem motywacji do uczenia się. W takiej sytuacji, częściowe przekierowanie środków publicznych z instytucji edukacyjnych do potencjalnych odbiorców szkoleń mogłoby przyczynić się do wzrostu poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, poprzez udostępnienie świadczeń szerszej grupie osób, przy jednoczesnym ograniczeniu zjawiska wielokrotnego szkolenia tych samych osób. Uruchomienie programu indywidualnych kont edukacyjnych pozwoliłoby również zintegrować rozproszone obecnie instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego: doradztwo zawodowe, upowszechnianie informacji o instytucjach szkoleniowych i ich ofercie edukacyjnej oraz dofinansowanie uczestnictwa w szkoleniach.

Podsumowanie

W okresie transformacji ustrojowej silnie wzrosła aktywność edukacyjna Polaków. Coraz częstszymi decyzjom o kontynuowaniu nauki po ukończeniu szkoły średniej towarzyszył szybki rozwój sektora wyższych uczelni, przede wszystkim niepublicznych. Pod względem liczby osób z wyższym wykształceniem, Polska szybko dogania kraje wysokorozwinięte. Tendencja ta ogranicza się jednak wyłącznie do edukacji formalnej, odbywanej na ogół przed 25 rokiem życia. W późniejszym wieku, zainteresowanie Polaków nauką gwałtownie maleje, co bezpośrednio przekłada się na wyjątkowo niski, na tle OECD, poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Na głębokość tego zjawiska wpływa nie tylko znikoma aktywność edukacyjna dorosłych, ale również niska skłonność firm do organizowania szkoleń dla swoich pracowników. Tylko jedna trzecia z nich dokonuje takich inwestycji, przy czym w Unii Europejskiej robi to ponad 60 proc. firm. W Polsce do grona uczących się zaliczają się przede wszystkim osoby młode, dobrze wykształcone, mieszkające w dużych miastach i zatrudnione w dużych firmach, częściej kobiety niż mężczyźni.

Jedną z głównych barier, powstrzymujących ludzi od uczenia się, jest niedostrzeganie korzyści, jakie płyną z nauki. Wprawdzie na podstawie istniejących danych nie można jednoznacznie potwierdzić, że uczestnictwo w kształceniu zwiększa istotnie prawdopodobieństwo wzrostu wynagrodzenia bądź awansu zawodowego (zidentyfikowany wpływ był nieistotny statystycznie), to jednak wydaje się, że doskonalenie umiejętności podnosi szansę podjęcia zatrudnienia i pozwala w znacznym stopniu zmniejszyć ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy. Efekt ten jest szczególnie silny wśród osób w wieku 50–65 lat. Tym samym, organizowanie szkoleń dla starszych pracowników przyczynia się do zmniejszenia prawdopodobieństwa ich wcześniejszej dezaktywacji. Wniosek ten może mieć duże znaczenie dla polityki społeczno-gospodarczej w kontekście problemów przedstawionych w pierwszej części niniejszego raportu.

Dysproporcja między Polską a innymi państwami Unii Europejskiej, pod względem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, wynika w dużej mierze z różnic w realizowanej polityce względem edukacji dorosłych. Problemem nie są bariery finansowe. Wydatki na ten cel uległy w Polsce w ciągu ostatnich sześciu lat wielokrotnemu zwiększeniu i można, z dużym prawdopodobieństwem, powiedzieć, że nie odbiegają od analogicznych wydatków w innych państwach Europy. Mimo to, aktywność edukacyjna osób dorosłych nie uległa najmniejszej zmianie. Winą za ten stan rzeczy należy zatem obarczyć nie zakres, ale kształt obecnie realizowanej polityki. Wsparcie kierowane jest przede wszystkim do publicznych i prywatnych instytucji edukacyjnych, a więc do popykowej strony kształcenia ustawicznego. Bezpośredni uczestnicy szkoleń współfinansowanych ze środków publicznych mają, w związku z tym, ograniczony wpływ na formę i treść oferowanych im zajęć. Wpływa to negatywnie na konkurencyjność rynku edukacyjnego oraz na jego dopasowanie do potrzeb rynku pracy. W efekcie, koszty szkoleń są wysokie, zaś liczba kształcących się – relatywnie mała. Rozwiązaniem tego problemu może być reorientacja polityki państwa, z dotowania instytucji szkoleniowych na wspieranie potencjalnych uczestników kształcenia. Jednym z instrumentów pozwalających to uczynić są indywidualne konta edukacyjne. Stanowią one rodzaj bonów, umożliwiających wzięcie udziału w wybranym przez siebie szkoleniu. Dzięki takiej konstrukcji, indywidualne konta edukacyjne zwiększają motywację ich posiadaczy do formułowania i realizowania własnych celów edukacyjnych oraz stymulują konkurencję na rynku usług edukacyjnych.

Wnioski dla polityki gospodarczej

W roku 2009 w Polsce pracowało ok. 16 mln osób – najwięcej w historii. Jednak dynamika zachodzących w naszym kraju procesów demograficznych, a przede wszystkim wejście w wiek szybkiej dezaktywizacji roczników powojennego wyżu przesądza, że w ciągu następnej dekady liczba ta skurczy się o ok. 1 mln osób. W kolejnych dziesięcioleciach starzenie się ludności i zasobów pracy będzie współwystępować ze zmniejszaniem się liczby osób w grupie *prime age*. Zmiany struktur wieku ludności będą przebiegać przy stałym spadku wielkości populacji tak, że w roku 2060 liczba obywateli Polski może być nawet o 6 mln mniejsza niż dziś. Przeciwdziałanie skutkom tych procesów zarówno w wymiarze populacyjnym, jak i gospodarczym, stanowi jedno z najważniejszych wyzwań dla polityki publicznej już w obecnej dekadzie.

W części I argumentujemy, że niewątpliwej siły, z jaką procesy demograficzne kształtują gospodarkę w horyzoncie dziesięcioleci, nie należy mylić z nieuchronnością ich skutków. Choć w krótkim czasie skuteczne przeciwdziałanie konsekwencjom starzenia się ludności dla rynku pracy jest bardzo trudne, to jednak w roku 2010 Polska nadal dysponuje potencjałem zdolnym do znacznego ich ograniczenia, a w perspektywie 30letniej, nawet ich przewyżczeni. Pierwszoplanowym wyzwaniem stojącym przed polską gospodarką jest wypełnienie luki w zasobach pracy, jaką pozostawia za sobą wycofujące się stopniowo z rynku pracy liczne roczniki urodzone w latach pięćdziesiątych i pierwszej połowie lat sześćdziesiątych XX w. Pokazujemy, że zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 67 lat, pozwoliłoby, dzięki synergicznemu wzmocnieniu efektów reformy emerytalnej 1999 r. i likwidacji wcześniejszych emerytur w roku 2009, na domknięcie istotnej części tej luki. Ze strictly ekonomicznego punktu widzenia, silnie preferowany jest przy tym scenariusz szybkiego dostosowania, w którym wiek emerytalny zrównywany jest przed rokiem 2020. Przykładowo, dla kobiet taki skutek dałoby podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego co roku o 6 miesięcy zaczynając w roku 2011, lub alternatywnie o miesiąc w każdym miesiącu zaczynając od roku 2013. W drugim przypadku wiek kobiet i mężczyzn zrównałby się w roku 2020 na poziomie 67 lat. Pozwoliłoby to na zwiększenie liczby pracujących o około 800 tys. osób i podniesienie stopy wzrostu gospodarczego w latach 2010–2020 o ok. 0,2 pkt. proc. rocznie. Jest to wielkość porównywalna z bezpośrednim wpływem na gospodarkę ze strony wydatków na infrastrukturę podstawową, realizowanych w ramach polityki spójności UE.

Efekt ten mógłby zostać pozytywnie wzmocniony przez działania nakierowane na wcześniejsze związanie z rynkiem pracy osób młodych (przed 25 rokiem życia) tak, by podobnie jak ich rówieśnicy w innych krajach OECD, rozpoczęli pracę o około 3 lata wcześniej niż dziś. Konieczne jest nie tylko obniżenie do 18 lat wieku, w którym uczniowie kończą szkołę średnią (co stanie się ok. roku 2022 w wyniku wprowadzonych już zmian w systemie edukacji), lecz przede wszystkim zwiększenie rangi dyplomu licencjata tak, by stał on się (zarówno w oczach pracodawców jak i pracowników) podstawowym dyplomem, jakim powinien legitymować się absolwent szkoły wyższej, zastępując w tym względzie dyplom magistra. Pierwszym krokiem w tym celu jest wdrożony już system boloński w szkolnictwie wyższym. Drugim mogłoby być umożliwienie, na szerszą skalę niż dziś, łączenia nauki z pracą, poprzez świadome formowanie programów studiów w ten sposób, by plan zajęć efektywnie nie wykluczał pogodzenia studiów z pracą na część etatu. Uzupełnieniem tego procesu, znajdującym zastosowanie nie tylko w wypadku studentów studiów dziennych, lecz także zaocznych i wieczorowych, byłoby premiowanie tych pracujących studentów dodatkowymi punktami ECTS w każdym semestrze studiów.

Ponadto, dla zwiększenia partycypacji w rynku pracy osób młodych (niezależnie od tego czy przyczyną ich bierności jest nauka czy też leży ona gdzie indziej) niezwykle ważne jest, aby poszerzeniu uległo spektrum nie tylko dostępnych, ale i wykorzystywanych w praktyce nietypowych form zatrudnienia (zwłaszcza pracy na część etatu, zatrudnienia czasowego i przez agencje pracy tymczasowej). W większości państw OECD o najwyższej aktywności i zatrudnieniu osób młodych, to właśnie niestandardowe formy zatrudnienia są szczególnie chętnie wybieranym przez młodych ludzi i ich pracodawców typem umowy o pracę. Z tego też względu, warto rozważyć dopuszczenie w polskiej legislacji umów projektowych, a więc umów na czas określony, powiązanych z konkretnym zadaniem. W ich przypadku nie obowiązywałyby ograniczenia terminowe, związane z klasycznymi umowami na czas określony, lecz wygasłyby one po zamknięciu danego projektu. Krokiem sprzyjającym podniesieniu zatrudnialności osób młodych byłoby także uelastycznienie kodeksowych możliwości organizacji czasu pracy tak, by korzyści odniosły zarówno osoby łączące pracę zawodową z edukacją (lecz także np. obowiązkami rodzinnymi), jak i ci przedsiębiorcy, których aktywność w ciągu dnia lub tygodnia cechuje się zróżnicowaną skalą (np. restauratorzy), a którzy chętnie zatrudniliby osobę młodą, nie posiadającą jeszcze dużego doświadczenia zawodowego.

Ostatnim posunięciem, sprzyjającym szybszemu związywaniu młodych ludzi z rynkiem pracy, byłoby wprowadzenie (powszechnej dziś w krajach OECD) odpłatności za studia na etapie magisterskim – podjęcie decyzji o ich kontynuowaniu stałoby się wówczas w pełni ekonomicznym wyborem między kosztem utraconych możliwości zarobkowania powiększonym o koszt nauki, a dodatkowym oczekiwanym przychodem z potencjalnie wyższych dochodów w przyszłości. Zwiększeniu rangi dyplomu licencjata sprzyjałaby także zmiana polityki zatrudnieniowej instytucji publicznych, w których obecnie nie jest możliwe uzyskanie zatrudnienia na stanowisku specjalistycznym oraz awans ze stanowisk szeregowych bez posiadania dyplomu magistra uczelni wyższej.

Kolejnym ważnym, wciąż niewykorzystanym w pełni potencjałem polskiego rynku pracy jest aktywność zawodowa kobiet w *prime-age*. W części III zwracamy uwagę, że jej podniesienie służyłoby nie tylko całej gospodarce – poprzez wpływ na złagodzenie negatywnych efektów starzenia się ludności – lecz także samym kobietom – poprzez wydłużenie ich stażu pracy, zwiększenie doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie, zmniejszenie ryzyka bezrobocia na skutek podniesienia związania z rynkiem pracy do poziomu podobnego do pracujących mężczyzn. W tym kontekście podkreślamy, że priorytetem polskiej polityki ukierunkowanej na wyrównywanie szans mężczyzn i kobiet na rynku pracy powinno być łagodzenie trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką. To właśnie opieka nad

dziećmi, a dużo rzadziej nad osobami chorymi i/lub starszymi, jest podstawową przyczyną dezaktywizacji kobiet między 25 a 35 rokiem życia i powstawania znaczących przerw w ich karierze zawodowej. Naszym zdaniem szczególnej uwagi wymagają trzy zagadnienia. Po pierwsze, konieczne jest szybkie przygotowanie i skuteczne wdrożenie strategii budowy kompleksowego systemu instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Zdecydowanej poprawy wymaga dostępność usług opiekuńczych dla dzieci w każdym wieku, a przede wszystkim tych najmłodszych – poniżej 3 roku życia – (żłobki) oraz dzieci we wczesnym wieku szkolnym (świetlice). Poszerzeniu wymaga także dostępność opieki przedszkolnej. Działania te są szczególnie pilne, ze względu na to, że w chwili obecnej w wieku najwyższej płodności znajdują się szczególnie liczne roczniki kobiet urodzonych między 1980 a 1989. Strategia ta powinna ograniczać zróżnicowanie regionalne, a także dysproporcje pomiędzy większymi i mniejszymi miejscowościami w dostępności świadczonych usług, minimalizować koszty związane z korzystaniem z tych usług przez rodziców, zwłaszcza tych o niskich dochodach, a także dbać o jakość świadczonych usług. Niezwykle ważne jest, by wachlarz oferowanych usług był dostosowany do potrzeb dzieci w różnym wieku oraz godzin pracy rodziców. Rozwojowi tradycyjnych placówek opieki, takich jak żłobki, przedszkola i świetlice szkolne, powinny zatem towarzyszyć rozwiązania prawne i finansowe wspierające rozwój przyzakładowych placówek opieki, a w dalszej kolejności wspierające rozwój systemu opieki domowej, świadczonej przez odpowiednio przeszkolone opiekunki dla kilkorga dzieci na raz. Prowadzenie świadomej polityki publicznej w zakresie usług opiekuńczych jest bowiem gwarantem jakości oferowanych usług. Co ważne, dostęp do opieki wysokiej jakości nie tylko może podnieść zatrudnienie kobiet (czego skutki szacujemy w części I), ale także powinien mieć pozytywny wpływ na rozwój emocjonalny i kognytywny dzieci, poprzez stworzenie im możliwości kontaktu z rówieśnikami oraz udziału w odpowiednich dla ich wieku zajęciach edukacyjno-rozwojowych.

Po drugie, dla zwiększenia zatrudnialności kobiet w *prime-age* zdecydowanej reformy wymaga system urlopów wychowawczych, który jest niedostosowany do warunków współczesnego rynku pracy. Urlop wychowawczy powinien ulec skróceniu, a wysokość zasiłku powinna zostać uzależniona od dochodów osiąganych przed podjęciem urlopu. Tym samym, zasiłki wychowawcze powinny stracić charakter socjalny, a zyskać funkcję ubezpieczeniową, stając się świadczeniem uniwersalnym, ściśle zogniskowanym czasowo. Zachęcać to będzie kobiety do podejmowania pracy przed urodzeniem dziecka i zmniejszy ich obawy przed utratą dochodu w okresie wczesnego dzieciństwa, zanim dziecko będzie mogło skorzystać z rozwiniętej (co postulujemy wyżej) sieci placówek opiekuńczych (żłobków). Rozwiązaniem wartym rozważenia jest wprowadzenie degresywnego zasiłku wychowawczego, tj. zasiłku, którego wysokość ulega stopniowemu obniżaniu wraz z upływem urlopu. Obecny system urlopów wychowawczych ma bowiem charakter dezaktywizujący i stanowi atrakcyjną ofertę jedynie dla gorzej wykształconych rodziców, osiągających niskie dochody.

Po trzecie, ważnym aspektem debaty politycznej i publicznej nad aktywizacją kobiet na rynku pracy oraz przeciwdziałaniem niskiej dzietności, powinna stać się także integracja mężczyzn w opiekę nad dziećmi. Zmianę kulturową w tym zakresie mogłyby wesprzeć bardzo konkretne rozwiązania instytucjonalne, takie jak specjalne urlopy zarezerwowane wyłącznie dla ojców. Zasiłki wypłacane podczas tych urlopów powinny być, podobnie jak w przypadku kobiet, w proporcjonalnie związane z dochodami sprzed urlopu, a więc mieć charakter ubezpieczeniowy. Wprowadzeniu urlopów ojcowskich powinna towarzyszyć specjalna kampania informacyjna oraz promująca zmianę wizerunku ojca z głównego żywiciela rodziny na partnera – uczestniczącego nie tylko w zapewnieniu rodzinie środków do życia, lecz także w sprawowaniu opieki. Pierwsze kroki w tym kierunku zostały już podjęte, niestety pozostają w sprzeczności z wydłużaniem urlopu macierzyńskiego. Urlop ten jest wprawdzie dostępny zarówno dla matek jak i ojców, jednak jego nazwa zdaje się mówić co innego.

Przeprowadzone w części II analizy empiryczne czynników kształtujących pozostawanie w zatrudnieniu osób starszych w Polsce wskazują, że stan zdrowia oraz środowisko pracy (warunków i organizacji pracy oraz jej wymiaru) ma duże znaczenie dla prawdopodobieństwa kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby w starszym wieku produkcyjnym. W sytuacji wdrożenia kompleksowych rozwiązań emerytalnych sprzyjających dłuższej pracy zawodowej (wyższy wiek emerytalny, integracja wybranych systemów specjalnych z aktuarialnie zbilansowanym systemem powszechnym), dla skutecznego przeciwdziałania wczesnej dezaktywizacji osób po 55 roku życia kluczowe jest położenie większego niż w przeszłości nacisku na kwestie profilaktyki zdrowotnej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środowiska pracy do możliwości pracy osób starszych. Zatrzymanie osób w starszym wieku na rynku pracy wymaga zatem także działań dostosowawczych po stronie pracodawców, ani nie tylko adresowanych do pracowników. Przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób w starszych grupach wieku produkcyjnego oznacza zwłaszcza zmniejszenie jej uciążliwości oraz dopasowanie jej organizacji i wymiaru do oczekiwań osób starszych. Dodatkowo nasilenie się procesu starzenia ludności sprawia, iż należy się liczyć ze zwiększeniem się znaczenia rozwoju usług opieki nad osobami starszymi, jako czynnika kształtującego wybory dotyczące stopnia partycypacji w rynku pracy tej grupy ludności.

Podtytuł niniejszego raportu bezpośrednio koresponduje z poważnym wyzwaniem dla polityki publicznej w Polsce, jakim jest konieczność poprawy źle funkcjonującego systemu kształcenia ustawicznego. Jak pokazujemy w części IV, niekorzystna dysproporcja między Polską a innymi państwami Unii Europejskiej pod względem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wynika przede wszystkim z różnic w instrumentarium polityki edukacji osób dorosłych. Od czasu wstąpienia Polski do UE problemem nie są bariery finansowe, gdyż w ciągu ostatniego sześćdziesięciu lat wydatki na kształcenie ustawiczne uległy wielokrotnemu zwiększeniu i obecnie nie ustępują analogicznym wydatkom w innych państwach Europy. Mimo to aktywność edukacyjna osób dorosłych nie uległa widocznej zmianie. Obserwacja ta skłania do konkluzji, że za ten stan rzeczy należy zatem obarczyć nie zakres, ale kształt obecnie realizowanej polityki. Wydaje się, że rozwiązaniem problemu nadpodaży usług szkoleniowych i niedostatecznego popytu na nie, może być reorientacja

polityki państwa, z dotowania instytucji szkoleniowych na wspieranie potencjalnych uczestników kształcenia. Jednym z instrumentów pozwalających to uczynić są indywidualne konta edukacyjne – a więc bony, umożliwiające udział w osobiście wybranym szkoleniu. Bony takie motywują ich posiadaczy do formułowania i realizowania własnych celów edukacyjnych oraz stymulują konkurencję na rynku usług edukacyjnych.

Odrębną grupę wyzwań dla polskiej polityki publicznej, z którą musi się ona zmierzyć w najbliższej dekadzie, tworzą migracje zagraniczne. Symulacje przedstawione w części I pokazują, że o ile w najbliższych latach Polska nie zmieni się z kraju emigracji netto w kraj o dodatnim saldzie zewnętrznych przepływów ludności, to znaczący spadek liczebności jej populacji w najbliższych kilkudziesięciu latach jest nieunikniony. Przekonujemy, że prowadzona świadomie polityka imigracyjna pozwoliłaby na pełne zahamowanie spadku liczby ludności Polski, którego nie da się w horyzoncie 50 letnim osiągnąć nawet poprzez, praktycznie bardzo trudny do realizacji, wzrost dzietności do poziomu gwarantującego pełną zastępowalność pokoleń. Dlatego za niezwykle pilne wyzwanie należy uznać stworzenie kompleksowej polityki migracyjnej, obejmującej takie kwestie jak: (1) pełne wykorzystanie w najbliższych 10-20 latach potencjału migracji powrotnych Polaków, (2) przekucie członkostwa Polski w UE oraz tego, że tylko cała Unia, a nie jej pojedynczy członkowie, może być obszarem gospodarczym atrakcyjnym globalnie dla wykształconych migrantów spoza jej terytorium, w faktyczne instrumentarium, korzystnej dla naszego kraju, wspólnotowej polityki imigracyjnej (Europejska Niebieska Karta); (3) przekształcenie Karty Polaka w skuteczny instrument zachęcający zagranicznych obywateli o korzeniach polskich do osiedlania się i podejmowania pracy w naszym kraju.

Na koniec należy dodać, że w kontekście wszystkich proponowanych działań, niezwykle ważny jest dobór właściwego *policy-mix*, kompleksowo odpowiadającego na wyzwania demograficzne stojące przed Polską. W części I podkreślaliśmy, że tylko synchronizacja instrumentów z różnych obszarów może pozwolić na uzyskanie spodziewanego efektu, jakim powinno być możliwie wysokie i produktywnie zatrudnienie, silniejsze związane z rynkiem pracy grup do tej pory słabiej w nim uczestniczących oraz wyeliminowanie zjawisk dyskryminacyjnych na nim w chwili obecnej występujących. Obok zaproponowanych wcześniej działań zwiększających ciągłość karier zawodowych i inwestycje w kapitał ludzki w ich trakcie, dla osiągnięcia tego ostatniego celu wskazana jest współpraca rządu i partnerów społecznych w upowszechnianiu warunków i miejsc pracy przyjaznych dla rodziców i osób starszych. Wyzwania jakie przed Polską już dziś stawiają procesy demograficzne są bowiem tak duże, że tylko dobrze zaprojektowane, konsekwentnie wdrożone, zsynchronizowane w czasie i obejmujące szeroki wachlarz polityk publicznych reformy instytucjonalne mogą sobie z nimi poradzić. Rozwiązania fragmentaryczne i częściowe nie wystarczą.

Aneks metodologiczny

ANEKS METODOLOGICZNY

Aneks 1. Prognoza i dekompozycja podaży pracy

Prognoza podaży pracy w krajach europejskich w okresie 2010–2050 opracowana została zgodnie z metodologią zaproponowaną przez Burniaux, Duval, Jaumotte (2004). Wykorzystano prognozę demograficzną Eurostat liczebności pięcioletnich grup wieku wg płci oraz własną projekcję wskaźników aktywności w tych grupach. Projekcja ta ma charakter dynamiczny (por. Burniaux et al., 2004). Dla każdego kraju obliczono, przeciętne w okresie 2000–2008, prawdopodobieństwo, że (i) osoba aktywna w danej pięcioletniej kohorcie wg płci opuści rynek pracy w przeciągu kolejnych 5 lat życia ($P(EX_{t-5,j}) = (PR_{t-5,j} - PR_{t,j+5})$), oraz, że (ii) osoba bierna w danej pięcioletniej kohorcie wejdzie na rynek w przeciągu kolejnych 5 lat życia ($P(EN_{t-5,j}) = (PR_{t-5,j} - PR_{t,j+5})$), gdzie $PR_{t,j}$ to wskaźnik aktywności w roku t w kraju i , w grupie wiekowej $(j,j+4)$. Zakładając niezmiennosc tych prawdopodobieństw w przyszłości, w szczególności dla kohort wchodzących na rynek pracy, oszacowano oczekiwany profil aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach. Profile te mogą różnić się od statycznego obrazu wskaźników aktywności przekroju grup wieku dla danego momentu, gdyż kolejne kohorty na rynku pracy cechować się mogą przeciętnie różnym poziomem aktywności. Jednak przebieg aktywności w cyklu życia jest podobny dla różnych kohort. Jak pokazują Burniaux et al. (2004), w istocie tak jest dla większości krajów europejskich. Zakładając stałość tych prawdopodobieństw i wychodząc od przeciętnych wskaźników aktywności pięcioletnich grup wieku wg płci w latach 2003–2008, obliczono ewolucję tych wskaźników dla krajów UE. Prognoza liczby aktywnych zawodowo powstała jako iloczyn owych prognozowanych wskaźników oraz prognozowanej przez Eurostat liczebności pięcioletnich grup wieku wg płci. Następnie, zmiany, w porównaniu do roku 2010, liczby osób aktywnych w poszczególnych krajach zdekomponowano na kontrybucję czynników:

- Populacji $15+$ $\alpha_{t,i}^P$ – o ile zmieniłyby się podaży pracy w wyniku zmian liczebności populacji w wieku $15+$, gdyby udziały poszczególnych pięcioletnich grup wieku wg płci oraz ich wskaźniki aktywności pozostały niezmiennie w horyzoncie prognozy;
- Demograficznego $\alpha_{t,i}^D$ – o ile zmieniłyby się podaży pracy w wyniku zmian struktury demograficznej populacji w wieku $15+$, gdyby liczebność populacji w wieku $15+$ oraz wskaźniki aktywności pięcioletnich grup wieku wg płci pozostały niezmiennie w horyzoncie prognozy;
- Aktywności (efekt kohortowy) $\alpha_{t,i}^A$ – o ile zmieniłyby się podaży pracy w wyniku zmian wskaźników aktywności pięcioletnich grup wieku wg płci, gdyby liczebność populacji w wieku $15+$ oraz jej struktura demograficzna pozostały niezmiennie w horyzoncie prognozy;
- Składnik resztowy $\alpha_{t,i}^R$.

Zgodnie ze wzorami:

$$\alpha_{t,i}^P = (POP_{t,i} - POP_{2010,i}) \times PR_{2010,i}$$

$$\alpha_{t,i}^D = POP_{2010,i} \times \sum_{j=15,20,\dots,75} PR_{2010,i} \left(\frac{POP_{t,i,j}}{POP_{t,i}} - \frac{POP_{2010,i,j}}{POP_{2010,i}} \right)$$

$$\alpha_{t,i}^A = POP_{2010,i} \times \sum_{j=15,20,\dots,75} \frac{POP_{2010,i,j}}{POP_{2010,i}} (PR_{t,i,j} - PR_{2010,i,j})$$

$$\alpha_{t,i}^R = (POP_{t,i} - POP_{2010,i}) \times \sum_{j=15,20,\dots,75} \left(\frac{POP_{t,i,j}}{POP_{t,i}} - \frac{POP_{2010,i,j}}{POP_{2010,i}} \right) \times (PR_{t,i,j} - PR_{2010,i,j})$$

gdzie $POP_{t,i,j}$ oznacza liczebność populacji w roku t , w kraju i , w grupie wiekowej $(j,j+4)$, gdzie $PR_{t,i,j}$ odpowiednio – wskaźnik aktywności, a zmienne bez indeksu j dotyczą populacji w wieku $15+$.

W oparciu o prawdopodobieństwa, że (i) osoba aktywna w danej pięcioletniej kohorcie wg płci opuści rynek pracy w przeciągu kolejnych 5 lat życia, oraz, że (ii) osoba bierna w danej pięcioletniej kohorcie wejdzie na rynek w przeciągu kolejnych 5 lat życia, zostały też obliczone efektywny wiek rozpoczynania $EfEN_{t,i}$ i kończenia $EfEX_{t,i}$ kariery zawodowej w kraju i (por. wykres I.4 i I.5), jako:

$$EfEN_{t,i} = \frac{\sum_{j=10,15,\dots,40} (PR_{t,i,j+5} - PR_{t-5,i,j}) \times POP_{t-5,i,j} \times (j+5)}{\sum_{j=10,15,\dots,40} (PR_{t,i,j+5} - PR_{t-5,i,j}) \times POP_{t-5,i,j}}$$

$$EfEX_{t,i} = \frac{\sum_{j=35,40,\dots,75} (PR_{t-5,i,j} - PR_{t,i,j+5}) \times POP_{t-5,i,j} \times (j+5)}{\sum_{j=35,40,\dots,75} (PR_{t-5,i,j} - PR_{t,i,j+5}) \times POP_{t-5,i,j}}$$

Tabela A.1. Dekompozycja prognozowanych zmian podaży pracy w krajach europejskich w latach 2015–2050 na czynnik związany w wielkością populacji, strukturą demograficzną i przemiany aktywności w kohortach – zmiany względem roku 2010 (w proc.).

Austria												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	1,3	-0,5	-3,7	-8,0	-14,8	-22,3	2,2	0,6	-2,5	-6,2	-13,4	-21,8
Populacja	1,1	1,3	0,8	-0,2	-3,8	-9,8	0,3	-0,1	-0,7	-1,7	-5,3	-11,1
Demografia	-1,8	-4,6	-8,9	-13,8	-17,3	-20,0	-2,1	-5,7	-11,0	-16,4	-22,4	-27,1
Aktywność	2,6	3,8	4,8	5,2	5,8	6,1	4,9	7,9	10,8	12,5	15,0	16,5
Reszta	-0,6	-1,0	-0,4	0,8	0,6	1,6	-0,8	-1,5	-1,6	-0,6	-0,7	-0,2
Belgia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-0,4	-2,2	-5,0	-7,6	-11,5	-15,1	3,2	4,0	3,3	2,1	-1,2	-5,6
Populacja	0,8	1,3	1,9	2,0	0,7	-2,4	0,5	0,7	0,9	0,9	-0,2	-3,5
Demografia	-2,7	-6,0	-10,4	-13,7	-16,7	-17,6	-2,9	-6,6	-11,4	-15,1	-19,7	-21,8
Aktywność	1,7	3,0	3,6	3,9	4,5	4,6	6,7	11,8	15,8	18,8	22,1	22,9
Reszta	-0,2	-0,4	-0,1	0,1	-0,1	0,2	-1,1	-1,9	-2,1	-2,5	-3,3	-3,3
Czechy												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,5	-4,7	-8,2	-11,5	-21,8	-32,9	-1,5	-5,1	-8,0	-11,9	-25,1	-36,2
Populacja	-0,9	-1,9	-2,2	-3,3	-8,1	-14,6	-1,0	-2,1	-2,6	-3,7	-8,6	-15,3
Demografia	-2,3	-4,9	-8,1	-9,5	-17,9	-23,9	-1,6	-3,1	-5,4	-7,7	-18,2	-24,4
Aktywność	0,9	1,3	1,6	1,7	1,5	1,2	1,1	-0,1	0,1	0,0	-0,4	-0,8
Reszta	0,9	0,8	0,4	-0,5	2,7	4,4	0,1	0,1	-0,1	-0,5	2,1	4,3
Dania												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	0,0	-0,5	-2,0	-4,3	-8,1	-9,1	1,6	1,3	0,4	-1,8	-5,8	-7,0
Populacja	1,8	2,9	3,6	3,5	2,0	0,7	1,4	2,5	3,3	3,4	2,1	0,5
Demografia	-2,7	-4,7	-7,4	-10,6	-14,4	-13,2	-2,6	-5,2	-8,5	-12,2	-16,9	-16,2
Aktywność	1,2	2,2	2,9	3,4	4,3	4,8	3,5	5,1	6,9	8,5	10,3	10,9
Reszta	-0,2	-1,0	-1,1	-0,5	-0,1	-1,4	-0,6	-1,1	-1,3	-1,3	-1,2	-2,2
Estonia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	1,5	0,1	-1,6	-3,1	-6,2	-13,5	1,4	-0,8	-3,0	-5,2	-11,3	-20,5
Populacja	-2,0	-3,2	-3,3	-3,1	-4,2	-7,7	-2,2	-4,1	-5,3	-6,3	-9,4	-14,4
Demografia	1,3	-0,8	-4,5	-6,0	-8,7	-16,3	-0,2	-2,6	-6,1	-7,7	-11,1	-18,8
Aktywność	2,5	4,3	5,9	6,3	7,8	8,4	4,0	5,8	7,8	8,9	9,7	9,9
Reszta	-0,3	-0,2	0,2	-0,3	-1,0	2,1	-0,3	0,1	0,6	-0,1	-0,4	2,8

Tabela A.1. Ciąg dalszy

Finlandia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,3	-3,8	-7,0	-9,4	-12,1	-15,2	-1,4	-4,8	-7,7	-10,0	-12,3	-16,0
Populacja	1,0	1,3	1,5	1,4	-0,2	-2,7	0,9	1,2	1,4	1,4	-0,2	-3,7
Demografia	-4,4	-7,2	-10,5	-13,2	-13,6	-14,5	-4,6	-7,8	-11,4	-14,3	-14,7	-15,2
Aktywność	1,3	1,6	1,4	1,2	1,5	1,0	2,0	1,7	2,3	2,6	3,1	2,8
Reszta	0,8	0,5	0,6	1,3	0,3	1,0	0,3	0,1	-0,1	0,3	-0,6	0,1
Francja												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-0,6	-1,7	-2,8	-3,5	-4,0	-4,9	1,2	0,5	-0,1	-0,9	-1,9	-3,6
Populacja	1,9	3,8	5,7	7,3	8,7	8,8	1,6	3,2	4,7	6,0	7,2	6,2
Demografia	-3,4	-6,6	-9,6	-11,9	-14,1	-15,1	-3,7	-7,6	-11,3	-14,4	-17,8	-19,1
Aktywność	0,6	1,1	1,4	1,7	2,3	2,4	3,6	5,4	7,4	8,8	10,8	11,3
Reszta	0,3	0,0	-0,3	-0,5	-1,0	-1,0	-0,3	-0,6	-1,0	-1,3	-2,0	-1,9
Grecja												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,7	-4,9	-8,8	-13,2	-23,6	-33,5	-0,2	-1,7	-4,3	-7,9	-18,2	-28,6
Populacja	-0,5	-1,3	-2,0	-3,1	-7,3	-13,5	-0,3	-1,2	-2,2	-3,5	-8,0	-14,4
Demografia	-1,4	-4,1	-7,4	-11,5	-19,7	-25,7	-3,3	-7,0	-11,3	-16,1	-25,1	-30,7
Aktywność	0,2	0,5	0,8	1,0	1,2	1,1	4,2	8,2	11,7	14,1	16,3	16,0
Reszta	0,0	0,1	-0,2	0,4	2,3	4,6	-0,9	-1,7	-2,5	-2,3	-1,4	0,5
Hiszpania												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,3	-4,2	-7,8	-12,0	-23,2	-34,0	5,3	8,1	8,4	6,7	-2,9	-15,9
Populacja	-0,1	0,2	0,7	0,8	-2,5	-8,8	0,0	0,2	0,6	0,6	-2,2	-8,1
Demografia	-1,4	-4,6	-9,0	-13,6	-24,6	-30,8	-2,9	-6,8	-11,9	-17,1	-30,4	-39,6
Aktywność	0,6	0,8	1,0	1,1	1,7	1,9	10,0	17,7	23,2	27,1	32,1	33,9
Reszta	-0,5	-0,6	-0,4	-0,3	2,2	3,7	-1,8	-3,0	-3,5	-3,9	-2,4	-2,1
Holandia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	0,9	0,6	-1,3	-4,1	-8,7	-11,7	4,0	5,6	5,1	3,0	-1,5	-5,0
Populacja	2,2	4,2	5,0	4,9	3,0	-0,1	1,7	3,4	4,2	4,4	2,9	-0,2
Demografia	-3,4	-6,2	-9,7	-13,5	-16,9	-16,7	-3,5	-7,1	-11,6	-16,4	-21,9	-22,6
Aktywność	2,0	3,0	3,6	4,1	4,8	5,0	6,5	10,8	14,0	16,2	19,0	19,9
Reszta	0,1	-0,4	-0,2	0,5	0,4	0,1	-0,7	-1,5	-1,6	-1,2	-1,5	-2,0

Tabela A.1. Ciąg dalszy

Irlandia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	2,5	4,4	6,4	8,2	8,4	4,6	6,3	11,1	15,9	19,3	20,9	15,8
Populacja	4,0	8,1	12,5	16,7	21,6	23,0	3,8	7,9	12,2	16,4	21,7	23,3
Demografia	-2,2	-4,4	-6,9	-9,0	-13,1	-18,9	-3,1	-6,2	-9,5	-12,1	-17,7	-26,9
Aktywność	0,5	0,8	1,3	1,5	1,6	1,9	6,2	10,0	13,7	16,2	18,9	20,6
Reszta	0,2	-0,1	-0,5	-1,1	-1,7	-1,3	-0,7	-0,7	-0,6	-1,2	-1,9	-1,2
Litwa												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,6	-6,6	-13,0	-18,8	-26,8	-35,4	-1,6	-7,3	-14,1	-20,3	-29,5	-38,6
Populacja	-1,3	-3,4	-5,0	-5,9	-8,0	-12,6	-1,0	-3,1	-5,0	-6,5	-9,7	-15,6
Demografia	2,6	2,6	-1,3	-5,0	-9,0	-14,6	1,8	0,8	-3,6	-7,7	-13,2	-19,1
Aktywność	-2,5	-5,8	-8,7	-10,7	-13,6	-14,6	-2,3	-6,0	-8,0	-9,4	-11,2	-11,0
Reszta	-0,5	0,0	1,9	2,9	3,8	6,3	0,0	1,0	2,5	3,3	4,7	7,0
Łotwa												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	1,6	-0,6	-3,7	-6,0	-11,4	-20,5	3,7	2,0	-1,3	-4,5	-11,8	-22,7
Populacja	-3,2	-5,7	-7,1	-8,1	-11,2	-16,2	-3,3	-6,1	-8,3	-10,2	-14,7	-20,9
Demografia	2,6	0,8	-2,8	-4,6	-7,5	-15,2	2,2	0,4	-3,7	-5,9	-9,7	-18,4
Aktywność	3,1	5,3	6,3	6,9	8,2	8,8	6,6	9,7	11,7	13,2	15,3	16,1
Reszta	-0,9	-1,0	0,0	-0,2	-1,0	2,1	-1,9	-2,0	-1,0	-1,6	-2,7	0,4
Niemcy												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,2	-4,7	-9,9	-16,2	-25,7	-33,9	1,2	-1,4	-5,7	-11,4	-20,6	-29,7
Populacja	-0,3	-1,5	-3,5	-5,9	-11,5	-18,9	-0,9	-2,3	-4,4	-6,8	-12,1	-19,2
Demografia	-2,2	-4,9	-10,0	-16,7	-20,3	-23,7	-2,4	-5,8	-11,3	-18,2	-23,1	-28,1
Aktywność	1,4	2,2	2,9	3,3	3,7	3,9	4,9	7,7	10,6	12,5	14,6	15,6
Reszta	-0,1	-0,5	0,7	3,1	2,3	4,7	-0,4	-1,0	-0,5	1,1	0,0	2,0
Norwegia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	2,3	2,7	2,0	0,7	-2,6	-4,2	3,5	4,2	4,3	3,5	1,2	-0,2
Populacja	3,1	5,4	7,4	8,7	9,6	9,1	2,3	4,3	6,3	7,7	9,1	8,8
Demografia	-2,7	-5,1	-7,7	-11,1	-16,5	-16,3	-2,2	-4,7	-7,5	-11,2	-17,5	-18,0
Aktywność	1,9	2,6	3,2	3,5	4,2	4,4	3,5	5,0	6,5	7,8	10,3	11,1
Reszta	0,1	-0,2	-0,9	-0,4	0,1	-1,4	-0,1	-0,4	-1,0	-0,8	-0,8	-2,1

Tabela A.1. Ciąg dalszy

Polska												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	0,4	-1,9	-5,7	-9,2	-17,2	-28,3	-1,7	-5,7	-9,8	-14,1	-25,2	-36,8
Populacja	0,3	-0,4	-0,8	-1,3	-4,2	-10,1	0,5	-0,1	-0,5	-0,9	-4,0	-10,6
Demografia	-1,4	-4,9	-8,3	-10,4	-15,3	-23,6	-2,3	-5,2	-8,4	-11,8	-20,4	-28,0
Aktywność	0,9	1,3	1,2	1,2	0,9	0,4	-0,2	-1,8	-2,7	-2,7	-2,8	-3,2
Reszta	0,6	2,0	2,1	1,3	1,4	4,9	0,4	1,3	1,8	1,4	1,9	5,1
Portugalia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,2	-3,5	-6,0	-9,2	-17,5	-26,1	0,7	-0,1	-1,3	-3,9	-11,9	-21,0
Populacja	0,0	0,1	-0,3	-1,2	-5,2	-10,9	0,1	-0,1	-0,8	-2,0	-6,3	-12,4
Demografia	-1,5	-3,6	-6,3	-8,7	-15,0	-19,7	-2,7	-5,5	-8,9	-12,0	-19,7	-25,0
Aktywność	0,1	0,1	0,3	0,5	0,8	0,9	3,6	6,4	9,3	11,4	14,3	15,4
Reszta	0,1	-0,1	0,3	0,2	1,9	3,6	-0,4	-1,0	-1,0	-1,3	-0,2	1,1
Rumunia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-0,3	-2,9	-5,7	-9,3	-17,5	-27,5	-1,5	-6,0	-10,3	-15,4	-25,1	-35,4
Populacja	-1,0	-2,0	-2,9	-3,8	-7,3	-12,8	-0,8	-1,8	-2,8	-3,9	-7,6	-13,4
Demografia	0,6	-1,6	-1,2	-2,8	-8,2	-13,8	0,3	-2,3	-3,5	-6,1	-12,8	-18,8
Aktywność	-0,3	-1,3	-2,2	-3,2	-5,3	-7,1	-1,3	-3,8	-5,0	-6,4	-7,9	-10,0
Reszta	0,3	2,1	0,6	0,5	3,3	6,3	0,3	1,9	1,0	1,0	3,2	6,7
Słowacja												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-0,4	-3,6	-7,7	-11,6	-21,7	-34,2	-1,8	-6,8	-10,8	-15,4	-28,3	-41,4
Populacja	0,5	0,2	0,0	-0,4	-3,7	-9,8	0,6	0,4	0,3	-0,2	-3,4	-9,7
Demografia	-1,2	-4,0	-7,8	-10,5	-17,9	-26,5	-1,4	-3,2	-5,9	-9,0	-19,1	-27,7
Aktywność	-0,3	-1,2	-1,4	-1,5	-2,0	-2,6	-1,6	-4,9	-6,2	-7,0	-8,0	-9,4
Reszta	0,6	1,3	1,4	0,8	1,8	4,7	0,6	1,0	1,1	0,8	2,1	5,4
Słowenia												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-2,9	-7,4	-12,1	-16,8	-26,8	-36,7	-0,9	-4,9	-9,0	-13,1	-22,7	-32,3
Populacja	-0,2	-1,1	-2,1	-3,5	-8,7	-16,4	-0,4	-1,4	-2,4	-3,7	-8,1	-15,4
Demografia	-3,9	-8,7	-13,1	-17,0	-23,5	-29,0	-3,5	-8,2	-13,1	-17,6	-25,0	-30,2
Aktywność	1,0	1,6	2,0	2,3	2,9	3,2	3,5	4,9	6,4	7,5	9,6	9,9
Reszta	0,3	0,8	1,0	1,4	2,4	5,6	-0,4	-0,1	0,1	0,6	0,8	3,4

Tabela A.1. Ciąg dalszy

Szwecja												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	1,1	0,8	-0,1	-1,2	-4,3	-6,8	0,8	-0,3	-1,1	-2,3	-4,9	-7,6
Populacja	0,7	1,3	2,2	2,5	2,1	0,3	0,2	0,5	1,3	1,7	1,3	-0,8
Demografia	-1,3	-2,9	-5,4	-8,5	-12,1	-11,9	-1,4	-3,2	-5,7	-9,1	-13,1	-13,3
Aktywność	2,2	3,8	5,0	5,9	6,7	7,0	2,4	3,3	5,0	6,3	8,2	8,8
Reszta	-0,5	-1,5	-2,0	-1,2	-1,0	-2,2	-0,4	-1,0	-1,6	-1,2	-1,4	-2,3
Węgry												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-1,3	-3,6	-6,2	-9,9	-20,4	-30,2	-0,3	-2,4	-4,7	-8,5	-20,4	-30,8
Populacja	-1,5	-3,1	-4,3	-5,7	-9,7	-14,8	-1,6	-3,4	-5,1	-6,9	-11,9	-18,1
Demografia	-1,6	-3,8	-5,5	-8,2	-16,7	-22,7	-2,2	-4,0	-5,5	-8,1	-17,6	-23,5
Aktywność	1,7	3,1	4,1	4,6	5,0	4,9	3,6	5,0	6,5	7,9	9,0	8,9
Reszta	0,1	0,2	-0,5	-0,7	1,0	2,5	-0,2	0,0	-0,7	-1,3	0,1	1,8
Włochy												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	-3,2	-7,9	-13,4	-19,2	-29,9	-37,8	-1,4	-4,4	-9,2	-14,8	-26,4	-35,4
Populacja	-0,4	-1,0	-1,8	-3,3	-8,6	-15,4	-0,7	-1,7	-2,9	-4,7	-10,1	-16,8
Demografia	-2,3	-5,2	-9,7	-14,6	-22,3	-24,3	-3,2	-6,8	-11,8	-17,4	-26,6	-29,1
Aktywność	-0,5	-1,4	-2,1	-2,5	-2,9	-3,4	3,4	5,9	7,4	8,8	9,7	8,1
Reszta	-0,1	-0,3	0,2	1,3	3,9	5,3	-0,8	-1,8	-1,9	-1,5	0,6	2,4
Wielka Brytania												
	Mężczyźni						Kobiety					
	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Podaż pracy	1,0	0,6	-0,2	-1,4	-4,1	-7,0	1,5	0,7	-0,2	-1,7	-4,8	-8,9
Populacja	1,5	2,5	4,0	5,0	5,7	4,5	0,9	1,5	2,6	3,5	3,7	2,0
Demografia	-1,3	-2,4	-5,4	-9,0	-11,6	-14,4	-1,4	-3,1	-6,9	-11,0	-15,2	-18,5
Aktywność	1,1	1,6	2,0	2,3	2,8	3,1	2,4	3,5	4,9	6,2	7,7	8,3
Reszta	-0,3	-1,1	-0,8	0,2	-1,0	-0,2	-0,4	-1,1	-0,8	-0,3	-1,2	-0,7

Uwagi: Zmiana podaży pracy od 2010 roku zdekomponowana jest na wkład zmian liczebności populacji 15+, zmian struktury wiekowej populacji w wieku 15+, zmian wskaźników aktywności, oraz składnik resztowy, zgodnie z definicjami przedstawionymi powyżej.

Źródło: obliczenia własne na podst. danych i prognozy demograficznej Eurostat.

Aneks 2.

Analiza sekwencji

Analiza sekwencji jest techniką pozwalającą wizualizować graficznie i analizować dane wzdluzne, pozyskiwane w badaniach panelowych lub retrospektywnych. Można za jej pomocą analizować sekwencję zdarzeń dla kilku typów karier jednocześnie. W niniejszym raporcie przedmiotem analiz jest łączenie kariery zawodowej i sprawowania opieki nad małymi dziećmi wśród kobiet i mężczyzn. W karierze zawodowej wyróżniono następujące stany: pracę oraz brak zatrudnienia, natomiast w karierze rodzinnej wyróżniono: sprawowanie opieki nad małym dzieckiem osobiście, sprawowanie opieki nad małym dzieckiem przez partnera lub sprawowanie opieki nad małym dzieckiem wspólnie z partnerem. W celu większej klarowności prezentowanych wyników niektóre z ww. kategorii zostały połączone.

Model intensywności przejścia do zdarzenia j (in. model hazardu)

Pozwala na modelowanie intensywności wystąpienia zdarzenia j w krótkim okresie czasu $t, t, t + \Delta t$ pod warunkiem, że zdarzenie to nie wystąpiło w okresie poprzedzającym t :

$$\lambda_j(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{1}{\Delta t} P(t \leq T < t + \Delta t, Y = j | T \geq t)$$

gdzie $\lambda_j(t)$ oznacza intensywność przejścia, in. wskaźnik hazardu. Modele takie są szacowane na danych wzdluznych. Każda badana jednostka jest obserwowana od momentu, w którym zaczyna ona podlegać ryzyku wystąpienia zdarzenia j do momentu, w którym zdarzenie to wystąpi bądź też do momentu zakończenia obserwacji (np. moment realizacji badania ankietowego). Problemem, jaki należy rozwiązać, korzystając z modeli intensywności przejścia, jest ustalenie postaci funkcyjnej wskaźnika hazardu. W niniejszym raporcie wykorzystano modele, które pozwalają na wykorzystanie do tego celu funkcji przedziałami liniowych (ang. *piecewise linear hazard models*).

Metoda dekompozycji indeksu segregacji zawodowej Borghansa i Groota (1999):

Indeks S segregacji zawodowej Duncanów w wersji Karmela i Maclachlan (1988) ma postać:

$$S = \frac{FM}{T^2} \sum_{j=1}^m \left| \frac{F_j}{F} - \frac{M_j}{M} \right|$$

gdzie m jest liczbą wyróżnianych zawodów, F_j (M_j) jest liczbą kobiet (mężczyzn) zatrudnionych w zawodzie j , F (M) jest liczbą kobiet (mężczyzn) zatrudnionych w całej gospodarce, $T = F + M$.

Indeks ten został zdekomponowany przez Borghansa i Groota (1999) na trzy składniki, oznaczane w niniejszym raporcie jako (a), (b) i (c). Interpretacja tych składników została przedstawiona w tekście głównym raportu¹. Poszczególne składniki mają następującą postać:

$$(a) = \frac{FM}{T^2} \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_j}{F} - \frac{M_j}{M} \right| \quad (b) = \frac{1}{2} [AS + TS - (a)] \quad (c) = \frac{1}{2} [AS + TS + (a)]$$

$$\text{gdzie: } TS = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \left| \frac{F_{ij}}{F} - \frac{F_j T_{ij}}{M} \right| \quad \text{oraz } AS = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \left| \frac{F_{ij}}{F} - \frac{F_j T_{ij}}{M} \right|$$

Metoda dekompozycji luki płacowej Blindera-Oaxaca'i

Przeprowadzenie dekompozycji Blindera-Oaxaca'i wymaga oszacowania odrębnych modeli liniowych, z logarytmem płacy jako zmienną objaśnianą, dla kobiet i mężczyzn. Każdy z tych modeli ma następującą postać: $\ln W_i = X_i' \beta_i + \epsilon_i, E(\epsilon_i) = 0, i \in \{M, F\}$ gdzie W_i jest wektorem zawierającym wartości płacy dla członków grupy i , X_i' jest transpozycją macierzy zawierającej wartości determinant płacy dla członków grupy i , β_i jest wektorem parametrów przy poszczególnych determinantach płacy, ϵ_i jest składnikiem losowym o zerowej wartości oczekiwanej. Subskrypt M oznacza mężczyzn, F – kobiety.

¹ Należy zaznaczyć, że w oryginalnej pracy Borghansa, Groota (1999) indeks segregacji zawodowej zdekomponowano na cztery składniki. Dla jasności ekspozycji w niniejszym raporcie ograniczono ich liczbę do 3.

Zapisując międzyplciową lukę płacową jako R , można następnie zapisać międzyplciową lukę płacową jako $R = \ln W_M - E(\ln W_F) = E(X_M)' \beta_M - E(X_F)' \beta_F$. Gdy następnie doda i odejmie się od prawej strony równania wyrażenie $[E(X_M)' + E(X_F)'] \beta^-$, otrzyma się ostateczną postać dekompozycji Blindera-Oaxaca²:

$$R = E(\ln W_M) - E(\ln W_F) = [E(X_M)' - E(X_M)'] \beta^- + [E(X_M)' (\beta_M - \beta^-) + E(X_F)' (\beta^- - \beta_F)]$$

Oryginalna postać dekompozycji Blindera-Oaxaca¹ nie może być poprawnie zastosowana, gdy modele stanowiące jej podstawę, szacowane odrębnie dla kobiet i mężczyzn, są nieliniowe. Dlatego w części niniejszego raportu poświęconej dekompozycji międzyplciowego zróżnicowania prawdopodobieństw zatrudnienia zastosowano wariant dekompozycji Blindera-Oaxaca¹, zaproponowany przez Fairlie'ego (2005).

Metoda dekompozycji zmian luki płacowej w czasie Juhn-Murphy'ego-Pierce'a

Przeprowadzenie dekompozycji Juhn-Murphy'ego-Pierce'a wymaga oszacowania czterech odrębnych modeli liniowych, z logarytmem płacy jako zmienną objaśnianą, dla kobiet i mężczyzn w dwóch porównywanych ze sobą okresach czasu (lub dwóch porównywanych ze sobą krajach lub innych jednostkach przestrzennych). Każdy z tych modeli ma następującą postać:

$\ln W_i = X_i' \beta_i + \delta_{F_i} E(E_i) = 0, S^2(E_i) = 1, i \in \{M_t, M_s, F_t, F_s\}$, gdzie jedyna zasadnicza różnica w stosunku do modeli stanowiących podstawę dekompozycji Blindera-Oaxaca¹ polega na standaryzacji składnika losowego w modelu przedstawionym powyżej. Dodatkowy subskrypt t oznacza obserwację w okresie (kraju) t , podczas gdy s – w okresie (kraju) s .

Wobec tego lukę płacową w pojedynczym okresie można zapisać jako

$$R = E(\ln W_M) - E(\ln W_F) = [E(X_M)' - E(X_F)'] \beta_M + \delta_M (\Theta_M - \Theta_F)$$

$$\text{gdzie } \Theta_M = \frac{(\ln W_M - X_M' \beta_M)}{\delta_M} = E_M \quad \text{oraz } \Theta_F = \frac{(\ln W_F - X_F' \beta_M)}{\delta_M} \quad \text{oraz } \Theta_F = \frac{(\ln W_F - X_F' \beta_M)}{\delta_M}$$

Pozwala to zapisać wartość międzyplciowej luki płacowej w okresie t jako $R_t = [\Delta_t E(X)]' \beta_{F_t} + \delta_{F_t} + \delta_{F_t} \Delta_t \Theta$.

Umożliwia to także rozpisanie różnicy między lukami płacowymi w dwóch okresach (krajach) na składniki, co jest zasadniczym celem dekompozycji Juhn-Murphy'ego-Pierce'a. Można tę różnicę zapisać jako $R_t - R_s = [\Delta_t E(X)]' \beta_{F_t} - [\Delta_s E(X)]' \beta_{F_s} + \delta_{F_t} \Delta_t \Theta - \delta_{F_s} \Delta_s \Theta$, aby następnie dodać i odjąć od prawej strony równania $[\Delta_s E(X)]' \beta_{F_s} + \delta_{F_t} \Delta_t \Theta$, uzyskując tym samym ostateczną postać dekompozycji Juhn-Murphy'ego-Pierce'a:

$$R_t - R_s = [\Delta_t E(X) - \Delta_s E(X)]' \beta_{F_s} + [\Delta_s E(X)]' (\beta_{F_t} - \beta_{F_s}) + \delta_{F_s} (\Delta_t \Theta - \Delta_s \Theta) - (\delta_{F_t} - \delta_{F_s}) \Delta_t \Theta$$

Aneks 3. Badanie Retrospektywne Biografii Zawodowej, Edukacyjnej i Rodzinnej Kobiet i Mężczyzn

Celem Badania Retrospektywnego Biografii Zawodowej, Edukacyjnej i Rodzinnej Kobiet i Mężczyzn było poznanie związków pomiędzy aktywnością zawodową i rodzinną kobiet i mężczyzn w Polsce. Dane z tego badania posłużyły identyfikacji barier łączenia aktywności w tych dziedzinach oraz zaproponowaniu rozwiązań polityki społecznej zmierzających do ich eliminacji. Badanie zostało przeprowadzone w terenie przez firmę ASM. Wykorzystano metodę bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z zastosowaniem innowacyjnej techniki kalendarza historii zdarzeń. Liczebność próby wyniosła 1 528 kobiet oraz 1 520 mężczyzn, którzy w 2009 r. ukończyli 25–40 lat. Zastosowany został losowy dobór próby, uwzględniający podział na warstwy według płci i województwa. Operatem losowania była baza TERYT, a w realizacji wywiadów zastosowano algorytm *random-route*.

Ankieta objęła następujące komponenty:

- metrykę zawierającą podstawowe informacje o respondentach
- komponent retrospektywny dotyczący przebiegu historii edukacyjnych, migracyjnych, rodzinnych i zawodowych respondentów z dokładnością co do miesiąca i roku zajścia każdego wydarzenia.

Przygotowując narzędzia badawcze oraz planując sposób organizacji badania, oparto się na doświadczeniach z badań, które zostały już z sukcesem zrealizowane w ubiegłych latach. Narzędzia badawcze skonstruowano w sposób analogiczny do badania retrospektywnego „Biografie zawodowe, rodzinne i edukacyjne”, które zostało zrealizowane w 2006 r. w ramach projektu finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Sposób organizacji badania, opierający się na wykorzystaniu bazy TERYT i zastosowaniu algorytmu *random-route*, był już wykorzystywany w projekcie „Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów w Kontekście Realizacji Programu „Pierwsza Praca”.

² W literaturze można też spotkać inne postaci tej dekompozycji, otrzymane poprzez dodanie i odjęcie od prawej strony równania innego składnika.

Mimo zastosowania sprawdzonych narzędzi oraz najlepszych praktyk badawczych, nie wszystkie etapy badania przebiegły zgodnie z początkowymi założeniami. Najpoważniejsze problemy wystąpiły na etapie rekrutacji respondentów do wywiadów w ramach algorytmu *random-route*, w efekcie wystąpiła w próbie nadreprezentacja osób w najmłodszych grupach wieku oraz dość silna nadreprezentacja osób w wieku w górnej granicy kryteriów doboru próby. Błędy te wykryto na etapie kontroli zakresowej danych i skorygowano poprzez wykluczenie części obserwacji z nadreprezentowanych kategorii wieku oraz dołosowanie próby. W ten sposób zarówno absolutna wielkość próby, jak i jej struktura względem wieku spełnia założenia, które sformułowano, planując badanie.

W bazie danych zebranych w ramach badania zgromadzono informacje w postaci nieprzetworzonej. Realizacja jakichkolwiek analiz wymagać przez jej przyszłych użytkowników wymagać więc będzie uprzedniej kontroli logicznej danych oraz usunięcia obserwacji lub imputacji danych w przypadku niespójnych informacji podawanych przez respondentów w odpowiedzi na pytania o charakterze retrospektywnym.

Tabela A.2. Rozkład respondentów według wieku i płci.

Wiek	Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne Kobiet i Mężczyzn 2009		Dane GUS (czerwiec 2009)	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
25–29	36,6	37,6	34,7	34,8
30–34	32,6	32,3	32,2	32,2
35–40	30,9	30,0	33,1	33,0
ogółem	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne

Tabela A.3. Rozkład respondentów według wykształcenia i płci.

Poziom wykształcenia	Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne Kobiet i Mężczyzn 2009		Dane BAEL (II kw. 2009)	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
bez wykształcenia	0,2	0,1	1,2	0,2
podstawowe	4,0	2,8	8,1	6,3
zasadnicze zawodowe	26,3	16,2	33,5	21,8
średnie zawodowe	25,7	15,6	22,6	19,9
średnie ogólnokształcące	10,5	16,7	7,4	8,8
policealne	3,9	10,6	2,4	5,0
wyższe	29,3	38,1	25,5	38,0
ogółem	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne

Tabela A.4. Rozkład respondentów według miejsca zamieszkania i płci.

Miejsce zamieszkania	Biografie Zawodowe, Edukacyjne i Rodzinne Kobiet i Mężczyzn 2009		Dane GUS (czerwiec 2009)	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
miasto	74,8	73,8	61,1	62,9
wieś	15,5	15,7	38,9	37,1
brak informacji	9,7	10,5	-	-
ogółem	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne

Wykaz stosowanych skrótów

ALMP (*Active Labour Market Policies*) – aktywne polityki rynku pracy

BAEL (*Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*) – cykliczne, realizowane przez GUS badanie rynku pracy w Polsce (jego szczegółowy opis można znaleźć w ramce IV.5.)

BSW (*Badanie Struktury Wynagrodzeń*) – cykliczne badanie wynagrodzeń w gospodarce polskiej realizowane przez GUS

CVTS (*Continuous Vocational Training Survey*) – cykliczne, realizowane przez Eurostat badanie kształcenia zawodowego dorosłych

DSGE (*Dynamic Stochastic General Equilibrium*) – dynamiczny, stochastyczny model równowagi ogólnej

EUImpactMODIII – opracowany przez IBS strukturalny model gospodarki Polskiej klasy DSGE (jego szczegółowy opis można znaleźć w ramce I.5.)

IBS – Instytut Badań Strukturalnych

ISSP (*International Social Survey Programme*) – niezależny program badawczy realizujący cykliczne badania problemów społecznych w 43 krajach rozwiniętych

MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa

LFS (*Labour Force Survey*): cykliczne, realizowane przez Eurostat badanie rynku pracy

SIMPL – mikrosymulacyjny model polskiego rynku pracy opracowany przez niezależną grupę badawczą SIMPL

SFP – Sektor Finansów Publicznych

SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

SYMDEM 2.0 – opracowany przez IBS model ekonomiczny łączący projekcje demograficzne ze scenariuszowym modelowaniem rynku pracy i gospodarki (jego szczegółowy opis można znaleźć w ramach I.2 oraz I.3.)

PHARE (*Polish and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies*) – jeden z przedakcesyjnych programów pomocowych Unii Europejskiej

PISA (*Programme for International Student Assessment*) – cykliczne międzynarodowe badanie umiejętności uczniów w wieku 15 lat, koordynowane przez OECD

PKD – Polska Klasyfikacja Działalności

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

PSM (*Propensity Score Matching*) – metoda ekonometryczna pozwalająca zminimalizować problem selekcji próby, poprzez zestawianie i porównywanie ze sobą obserwacji o zbliżonych charakterystykach

TFR (*Total Fertility Rate*) – liczba dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym

ZPORR – Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego

CEDEFOP (*Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle*) – europejska agencja zajmująca się badaniem i promowaniem kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej

KE – Komisja Europejska

OECD (*Organization of Economic Cooperation and Development*) – organizacja ekonomiczna skupiająca 31 państw rozwiniętych, mająca na celu wspieranie rozwoju gospodarczego

UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) – agencja Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) zajmująca się promowaniem pokoju i współpracy między narodami.

Skróty nazw państw

AT – Austria

EE – Estonia

IT – Włochy

RO – Rumunia

AU – Australia

ES – Hiszpania

LT – Litwa

RU – Rosja

BE – Belgia

FI – Finlandia

LU – Luksemburg

SE – Szwecja

BG – Bułgaria

FR – Francja

LV – Łotwa

SI – Słowenia

CH – Szwajcaria

GB – Wielka Brytania

MX – Meksyk

SK – Słowacja

CL – Chile

GR – Grecja

NL – Holandia

TR – Turcja

CY – Cypr

HR – Chorwacja

NO – Norwegia

UA – Ukraina

CZ – Czechy

HU – Węgry

NZ – Nowa Zelandia

US – Stany Zjednoczone

DE – Niemcy

IE – Irlandia

PL – Polska

NMS – nowe państwa członkowskie UE

DK – Dania

IS – Islandia

PT – Portugalia

MT – Malta

CA – Kanada

Bibliografia

- Aaberge R., Colombino U., Del Boca D., Ermisch J., Francesconi M., Pasqua S. and Strøm S. (2005) Labor supply and fertility in Europe and the U.S. W: T. Boeri, D. Del Boca i C. Pissarides (red.), *Women at work: An economic perspective* Oxford University Press
- Acemoglu D., Pischke J. (1998) Why Do Firms Train? Theory and Evidence, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1
- d'Addio A. C., d'Ercole M. (2006), Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 27, OECD Publishing, Paris
- Ahn N., Mira P. (2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics* 15.
- Akerlof G. (1970) The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, No. 3
- Albert R., Escot L., Fernandez-Cornejo J. A., (2000), A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in Selection Processes for Staff Recruitment in the Spanish Labour Market, P.T.N., 2000
- Albrecht J., W., E. Per-Anders, M. Sundström and S. B. Vroman. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *The Journal of Human Resources* 34(2)
- Algan Y., Cahuc P. (2006). The roots of low European employment: Family culture? Paper presented at the European Commission seminar 'Employment in Europe,' Occasional Seminars, Brussels 13 December:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/docs/061213_algan_en.pdf
- Altonji J. G., Blank R. M., (1999), Race and Gender in the Labor Market, w: O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Amsterdam (1999), Vol. 3C
- Antecol H., Jong A., Steinberger M. (2007), The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting, Human Capital, and Discrimination, IZA Discussion Paper No. 2945
- Arrow K. J. (1973), *The Theory of Discrimination* [w:] Ashenfelter, Orley I Rees, Albert, *Discrimination in Labor Market*, Princeton University Press, Princeton
- Audit Scotland (2003) *Individual Learning Accounts in Scotland*
- Baker M. & Milligan K. (2005). How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health? NBER Working Paper No. 11135
- Balcerzak-Paradowska, B., A. Chłoń-Domińczak, I. E. Kotowska, A. Olejniczuk-Merta, I. Topińska i I. Wóycicka (2003) The gender dimensions of social security reform in Poland. w: E. Fultz, M. Ruck, and S. Steinhilber (red.), *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, Budapeszt: ILO Subregional Office for Central and Eastern Europe.
- Baranowska A. & Gebel M. (2009), *The Determinants of Youth Temporary Employment in the Enlarged Europe. Do labour market institutions matter?* European Societies (w druku)
- Barro R., Sala-i-Martin X., (2003), *Economic Growth*, MIT Press.
- Bassanini A., Duval R. (2006) *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD
- Beblo M., Wolf E. (2002) Wage penalties for career interruptions: An empirical analysis for West Germany. ZEW Discussion Paper No. 02-45. Mannheim: Zentrum für Ökonomische Wirtschaftsforschung.
- Becker G. (1960), An economic analysis of fertility, [w:] *Demographic and economic change in developed countries*, Universities-National Bureau of Economic Research
- Becker G. (1965), A theory of allocation of time, *The economic journal*, Vol. 75, No. 299
- Becker G. (1993) *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press
- Becker G. (1993), *A treatise on the family*, Harvard University Press, Londyn
- Becker G., Lewis H.G. (1973) On the interaction between the quantity and quality of children, *The Journal of Political Economy*, Vol. 81, No. 2, część 2: *New Economic Approaches to Fertility*
- Bednarczyk H., Woźniak I. (2005) *Edukacja ustawiczna. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku*, MEiN
- Belanger P., Tuijnman A. (1997) *New patterns of adult learning: A six-country comparative study*, Hamburg
- Beller A. H. (1982) Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes Source. *The Journal of Human Resources* Vol. 17, No. 3.
- Bentolila S. & Bertola G. (1990) Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?, *The Review of Economic Studies*, Vol. 57, No. 3
- Berger L. M., Waldfogel J. (2004) Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. *Journal of Population Economics* 17
- Betcherman G., McMullen K., Davidman K. (1998) *Training for the new economy: A synthesis report*
- Bijak J., Wiśniowski A. (2009) Forecasting of immigration flows for selected European countries using expert information, CEMFR Working Paper 1/2009

- Blanchard O., Landier A. (2002) The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: fixed-Term Contracts in France, *Economic Journal*, Royal Economic Society Vol. 112 No. 480
- Blanchet D., Ekert-Jaffe O. (1994), The demographic impact of family benefits: Evidence from micro-model and from macro-data, [w:] Ermisch J., Ogawa N. (1994) *The Family, the market and the state in ageing societies*
- Blau F. D., Kahn L. M. (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica* Vol. 63, No. 250
- Blau F. D., Kahn L. M., (1997), Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s, *Journal of Labor Economics*, No. 15.
- Blau, D., Currie J. (2006) Who's minding the kids? Preschool, day care, and after school care, [w:] Felch, F. I E. Hanushek (red.) *The handbook of the economics of education*, North Holland
- Blinder A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources* Vol. 8 No. 4
- Blossfeld H-P, i Drobnič S. (2001) *Careers of couples in contemporary societies*. Oxford University Press
- Blöndal S., Scarpetta S. (1999) The Retirement Decision in OECD Countries, OECD Economics Department Working Papers 202
- Boarini R., Strauss H. (2007) The Private Internal Rates of Return to Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD Countries, OECD
- Boden Jr. R.J. (1999). Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment: Gender differences in self-employment selection, *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 58, No. 1
- Boeri T, van Ours J. (2008) *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press
- Boni M. (2007) *Instytucje edukacji pozaszkolnej*, [w:] Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B. (red.) (2007) *Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym*
- Booth A.L., Francesconi M., Frank J. (2002) Temporary jobs: stepping stones or dead ends?, *Economic Journal* Vol. 112, No. 480
- Borghans L., Groot L. (1999) Educational Presorting and Occupational Segregation, *Labour Economics*, Vol. 6, No. 3
- Boudard E., Rubenson K. (2003) Revisiting major determinants of participation in adult education with a direct measure of literacy skills, *International Journal of Educational Research*, Vol. 39
- Boudard, E. (2001) Literacy proficiency, earnings and recurrent training: A ten country comparative study, *Studies in Comparative and International Education* No.57.
- Brandth B., Kvande E. (2009) Gender or Gender-Neutral Care Politics for Fathers? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* Vol. 624, No. 1
- Brewster K., Rindfuss R. (2000) Fertility and women's employment in industrialized countries, *Annual Review of Sociology*, Vol. 26
- Bukowski M., Kowal P., Lewandowski P., Zawistowski J. (2005) *Struktura i poziom wydatków i dochodów sektora finansów publicznych a sytuacja na rynku pracy. Doświadczenia międzynarodowe i wnioski dla Polski*, Narodowy Bank Polski, Warszawa
- Bulatao, R. A. (1982) The transition in the value of children and the fertility transition. w: Höhn, C. and Mackensen, R. (eds.): *Determinants of fertility trends: theories reexamined*. Ordina Editions, Liège, Belgium
- Burniaux J-M., Duval R. i Jaumotte F. (2004) Coping With Ageing: A Dynamic Approach to Quantify The Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries, *Economics Department Working Papers* No.371
- Cahuc P., Zylberberg A. (2004) *Labor Economics*, The MIT Press
- Calmfors, L., Forslund, A., Hemström, M. (2002) Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences, *Working Paper Series*, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation
- Carlsson M., Rooth D-O., (2008) An Experiment Study of Sex Segregation in the Swedish Labour Market: In Discrimination the Explanation?, *IZA Discussion Paper* No. 3811.
- Casas-Arce P. (2004) *Firm Provision of General Training and Specific Human Capital Acquisition*, University of Oxford, Department of Economics Discussion Paper No. 198.
- CASE (2008) *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000-2006*, CASE, MPIPS
- Castles F.G., (2002), Three facts about fertility – cross-national lessons for the current debate, *Family Matters* No.63 Spring/Summer 2002
- CEDEFOP (2009) *Individual Learning Accounts: Luksemburg*
- Cederberg M., S. Lingärde (2008) *Educational Policies that Address Social Inequality, Country Report: Denmark*, Malmo University
- Chiplin B., Sloane P. J. (1988) The Effect of Britain's Anti-Discrimination Legislation on Relative Pay and Employment: A Comment. *The Economic Journal* Vol. 98, No. 392
- Connolly S., Gregory M. (2005) Part-time work – A trap to women's careers? An analysis of the roles of heterogeneity and state dependence. *Economics Series Working Papers* 245. University of Oxford, Department of Economics.
- De Laat, J. i A. Sevilla Sanz. (2006). Working women, men's home time and lowest-low fertility. *ISER Working Paper* (2006)-23. Essex: Institute for Social and Economic Research.
- Dearden L., McIntosh S., Vignoles A., Myck M. (2002) The returns to academic and vocational qualifications in the UK, *Bulletin of Economic Research*, Vol. 54

- DeCoulon A., Marcenaro-Gutierrez O., Vignoles A. (2007) The value of basic skills in the British labour market, London: Centre for Economics of Education.
- Del Boca, D. (2002) The effect of child care and part-time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, Vol. 15
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2009) Motherhood and market work decisions in institutional contexts. *Oxford Economic Papers* 61
- Dias M., Dias J. (2008) Long Run Productivity Growth: What Are The Gains To Be Made From Accessing Secondary And Higher Education?, *Anais do XXXVI Encontro Nacional de Economia*
- Duncan O. D., Duncan B. (1955) A Methodological Analysis of Segregation Indexes, *American Sociological Review* Vol. 20, No. 2
- Duszczyk M. (2007) Doświadczenia wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie migracji powrotnych. *CMR Working Papers*, No. 21/(79)
- Dutch Ministry of Education, Culture and Science, (2007), *The Education System in the Netherlands*
- Duval R. (2003) Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-Age Pension Schemes and Other Social Transfer Programmes, *OECD Economic Studies*, No. 37
- Duval R. (2003) The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries, Department of Economics, OECD
- Duvander, A-Z., T. Lappegard i G. Andersson (2006). Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy* Vol. 20 No. 1
- Easterlin R., (1980) Birth and Fortune. The Impact of Numbers on Personal Welfare
- Ekström, E. (2003) Earnings effects of adult education in Sweden, Institute for Labour Market Policy
- Elias P. (1994), Job-related Training, Trade Union Membership and Labour Mobility: A Longitudinal Study, *Oxford Economic Papers* Vol. 46
- Engelhardt H., Kögel T., Prskawetz A. (2004) Fertility and women's employment reconsidered: A macro-level time-series analysis for developed countries 1960-2000, *Population Studies* Vol. 58, No.1
- Ericson T. (2005) Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: towards a decentralized economy, *Working Paper in Economics*
- Ermisch J. F., Wright R. E. (1993) Wage offers and full-time and part-time employment by British women, *The Journal of Human Resources* Vol. 28 No. 1
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Policy Press.
- Esping-Andersen G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press
- Esping-Andersen, G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J. (2002) *Why we need a new welfare state*, Oxford University Press
- Eurofund (2007) *Early and phased retirement in European companies*, Dublin
- Facts and Figures (2007) *Key Figures in Education*, UNIC Statistics & Analysis for the Danish Ministry of Education
- Fairlie R. (2005) An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. *Journal of Economic and Social Measurement* Vol. 30
- Fawcett J.T. (1983) *Perceptions of the value of children: Satisfactions and costs*, w: National Research Council (U.S.). Panel on Fertility Determinants, *Determinants of fertility in developing countries: a summary of knowledge*
- Feinstein, L., Galindo-Rueda, F., Vignoles, A. (2004) The labour market impact of adult education and training, *The Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 51
- Field J. (2001) Lifelong education, *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 20, No. 1
- Field J. (2005) *Social Capital and Lifelong Learning*, Bristol: Policy Press
- Field J. (2009) *Lifelong Learning and Well-being*, Leicester: National Inquiry on the Future of Lifelong Learning
- Fihel A., Tyrowicz J., Kaczmarczyk P. (2008), *Migracje powrotne Polaków*, *Fise, Biuletyn* nr 5
- Frejka T., (2008) Parity distribution and completed family size in Europe: Incipient decline of the two-child family model?, w: *Demographic Research Special Collection 7: Childbearing Trends and Policies in Europe* (<http://www.demographic-research.org/special/7/>)
- Fundacja Obserwatorium Zarządzania (2007) *Szkolenia w Polsce 2007*, Warszawa
- Galuscak K., Keeney M, Niclitsas D., Smets F., Strzelecki P., Vodopivec M. (2010) The determination of wages of newly hired employees. Survey evidence on internal versus external factors, *European Central Bank Working Paper* No. 1153
- Gardawski J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa
- Gathmann, C.; U. Schönberg (2007), *How General is Human Capital? A Task-Based Approach*, IZA Discussion Paper No. 3067.
- Gauthier A. H. (1999) Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence?, *Population*, Vol. 57, No. 3
- Gauthier A. H. (2005) Trends in policies for family friendly societies, in M. Macura, A. L. MacDonald and W. Haug (Eds.), *The New Demographic Regime: Population Challenges and Policy Responses*. New York and Geneva: United Nations

- Goldin C., Katz L. (2007) Long run changes in the wage structure: narrowing, widening, polarizing, Brookings Paper on Economic Activity
- Grabowska I. (2009) Work ability of persons in the older groups of productive age in Poland, Raport z badań, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Green A., Preston J., Janmaat J. G. (2006) Education, Equality and Social Cohesion: A comparative analysis, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Gruber J., Wise D., (2002) Social Security Pension Reform in Europe, National Bureau of Economic Research, Inc
- Gurgand, M. and D. N. Margolis (2005) Does work pay in France? Monetary incentives and the guaranteed minimum income. IZA (Institute for the Study of Labor). Discussion paper No.1467.
- GUS (2009), Kształcenie dorosłych, Warszawa
- Gustafsson S., Stafford F. (1992) Child care subsidies and labor supply in Sweden. The Journal of Human Resources Vol. 27 (Special Issue on Child Care)
- Haas L., Hwang, P. C. (1999). Parental leave in Sweden. Moss, P. i F. Deven (red.) W: Parental leave: Progress or pitfall? Research and Policy Issues in Europe (35). The Hague, the Netherlands, and Brussels: NIDI/CGBS Publications.
- Hammond C., Feinstein L. (2006) Are Those Who Flourished at School Healthier Adults? What Role for Adult Education, WBL Research Report 17, London
- Hank K., Kreyenfeld M., (2001), Childcare and Fertility in (Western) Germany, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- Heilman M. E., Saruwatari L. R., (1979), When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 23, No. 3
- Hildebrand, V., Williams, D.R. (2003) Self-employment and caring for children: Evidence from Europe, IRISS working paper no. 2003-06, CEPS/Institute, Luxembourg, <http://www.ceps.lu/iriss>
- Hobson B., Takacs J., Fahlen S. (2010) Tensions in Aspirations, Agency and Capabilities to Achieve a Work Family Balance: Two cases: Sweden and Hungary. Prezentacja na konferencji RECOWE "Tensions at the Interface of Work and Well-Being in Europe"
- Hofaecker D., (2003) Towards a dual earner model? Globalife working paper 49, University of Bamberg
- Hoynes H. MaCurdy T. (1994) Has the decline in benefits shortened welfare spells? The American Economic Review 84 (Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association)
- Hubbuck J., Carter S. (1980) Half a Chance? A raport on Job Discrimination against Young Blacks in Nottingham, Commission for Racial Equality
- IBS, (2007) Forma 2.4 toolbox, IBS http://www.ibs.org.pl/site/upload/publikacje/PMS/forma_documentation.pdf
- IBS, (2010a) IBS-SYMDM 2.0. – demographic and labour supply projection model, http://ibs.org.pl/publikacja/program_modelowania_strukturalnego
- IBS, (2010b) IBS-EUImpactMod III multisector DSGE model as a tool for policy impact assessment, http://ibs.org.pl/publikacja/program_modelowania_strukturalnego
- IFLL (2009) Lifelong learning and well-being: An analysis of the relationship between adult learning and subjective well-being, NIACE
- Illeris K. (2006) Lifelong learning and the low-skilled, Journal of Lifelong Education, Vol. 25
- Ilmarinen J.E., (2008) Ageing and work life quality in the European Union, Finnish Institute of Occupational Health
- Ilmarinen J.E. (1999) Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment, Finnish Institute of Occupational Health.
- Jann B., Jmpierce2: Module to Compute Trend Decomposition of Outcome Differentials, online, dostęp: 30.10.09 <<http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/j>>
- Jann B., Oaxaca: Module to Compute the Blinder-Oaxaca Decomposition, online, dostęp: 30.10.2009, <<http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/o>>
- Jann B. (2008) The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models, Stata Journal, No. 8.
- Jarvis (2009) The Routledge International Handbook of Lifelong Learning, New York
- Jaumotte F. (2003) Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries, Economics Department Working Papers No. 376
- Jaumotte F. (2003) Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD Countries. OECD Economic Studies 37
- Jenkins, A. (2006) Women, lifelong learning and transitions into employment, Work, Employment and Society, Vol. 20
- Jenkins A., Vignoles A., Wolfe A. and Galindo-Rueda F. (2003) The determinants and labour market effects of lifelong learning, Applied Economics, Vol. 35.

- Jonasdottir M.: The Icelandic Pension System, 2007
- Jowell R., Prescott-Clarke P. (1970) Racial discrimination and white-collar workers in Britain, *Race*, Vol. 11, No. 4
- Juhn C., Murphy K. M., Pierce B. (1993) Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill, *Journal of Political Economy*, No. 101
- Kaczmarczyk P., (ed.) (2008), Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne, Ośrodek Badań nad Migracjami WNE UW
- Kahn, L. M. (2007) The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence (0000). *The Economic Journal*, Vol. 117, No. 521
- Kaluzna D. (2009) Main feature of the public employment service in Poland, *OECD, Social Employment and Migration Papers*, No. 80.
- Kanjuo-Mrčela, A. (2010) Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. Prezentacja na konferencji RECOWE Tensions at the Interface of Work and Well-Being in Europe
- Karmel T., Maclachlan M. (1988) Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing?, *Economic Record*, No. 64.
- Katz L., Murphy K. (2008) The race between education and technology, Harvard College
- Kern M., Friedman H. (2008) Early educational milestones as predictors of lifelong academic achievement, *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 30.
- Kimmel, J. (1995) The effectiveness of child-care subsidies in encouraging the welfare-to-work transition of low-income single mothers, *The American Economic Review* 85
- Klerman J.A. i Leibowitz A. (1999) Job Continuity among New Mothers, *Demography* 36
- Kögel, T. (2004) Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign? *Journal of Population Economics* Vol. 17, No. 1
- Komisja Europejska (2005), Task force report on adult education survey, Luksemburg
- Komisja Europejska (2006), Adult learning: It is never too late to learn
- Komisja Europejska, (2006), Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment.
- Konieczny O., Schmidtke R. (red.) (2007), Inwestycja w kadry : perspektywa małych i średnich przedsiębiorstw, Katowice
- Kotowska I.E., (2003) Older workers in the labour market and retirement policies, w: R.Palomba, I.E.Kotowska, The economically active population in Europe, *Population Studies* No. 40, Council of Europe Publishing
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.) (2007) Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych
- Kotowska I.E., Wóycicka I. (red.) (2008), Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym, raport z badań, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPiPS
- Kotowska, I. E., Sztanderska U. (2007). Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce. W: I. Kotowska E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.). Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych w Polsce, Wydawnictwo Scholar.
- Kowal P., (2007), An Algorithm for Solving General Linear Rational Expectations Models, IBS http://www.ibs.org.pl/site/upload/publikacje/PMS/basic_solver.pdf
- Kravdal, Ø. (1996) How the local supply of day-care centers influences fertility in Norway: a parity-specific approach, *Population Research and Policy Review* Vol. 15 No. 3
- Kroenker R., Hallock H. F. (2001) Quantile regressions, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, No. 4
- Kupiszewski P., Bijak J., Saczuk K., Serek R., (2003), Komentarz do założeń prognozy ludności na lata 2003–2030 przygotowanej przez GUS, CEMFR Working Paper 3/2003
- Kyrö M., (2006) Vocational education and training in Finland. Short description, Office for Official Publications of the European Communities
- Lahey J., (2005), Age, Women, and Hiring: An Experimental Study, NBER Working Paper Series No. 11435.
- Lalive R. & Zweimuller J. (2009) How does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments. *Quarterly Journal of Economics* 124
- Lange F., Topel R. (2006) The Social Value of Education and Human Capital [w:] Hanushek E., Welch F. (red.) *Handbook of Education Economics*, Vol. 1, Elsevier B. C.
- Lappegard, T. (2008) Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway. *Population Research and Policy Review* 27
- Lee M., Thayer T., Madyun N. (2008) The evolution of the European Union's lifelong learning policies: an institutional learning perspective, *Comparative Education*, Vol. 44, No. 4.

- Lefebvre P., Merrigana P., Verstraete M., (2009), Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care, *Labour Economics* Volume 16, No. 5
- Leibowitz A., Klerman J. A., Waite L.J. (1992). Employment of new mothers and childcare choice: Differences by children's age. *The Journal of Human Resources*. 27 (Special Issue on Child Care)
- Lewandowski P., Skrok Ł. (2009) Flexicurity – diagnoza na dziś, działanie na jutro, PKPP Lewiatan/Instytut Badań Strukturalnych
- Lewis, J. i Giullari S. (2005) The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society* Vol. 34, No. 1
- Liwiński J. (2005), Wpływ szkoleń zawodowych na poziom bezrobocia
- Liwiński J. (2007) Aktywność edukacyjna [w:] Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna w rodzinie a obowiązki rodzinne w Polsce, w świetle badań empirycznych*
- Lück D., Hofäcker, D. (2003). Rejection and acceptance of the male breadwinner model: Which preferences do women have under which circumstances? *Globalife Working Paper No. 60*. University of Bamberg, Germany.
- Lynch R. G. (2004). *Exceptional returns: Economic, fiscal and social benefits of investment in early childhood development*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Martin Ch. (2003) Explaining Labour Turnover: Empirical Evidence from UK Establishments, *Labour*, Vol., No. 17
- Magda I., Szydłowski A. (2007), *Płace w makro i mikroperspektywie*. [W:] Bukowski, M. (red.) *Zatrudnienie w Polsce*. MPIPS.
- Martins O. (2007) *The Policy Determinants of Investment in Tertiary Education*, OECD
- Mateju P., Smith M., Soukup P., Basl J., (2007) Determination of college expectations in OECD countries, *Czech Sociological Review*, Vol. 43, No. 6
- Matysiak A. i D. Vignoli. (2008). Fertility and women's employment: A meta-analysis. *European Journal of Population* Vol. 24 No. 4
- Matysiak A. (2007a) Organizacja czasu pracy i opieki. W: I. E. Kotowska, U. Sztanderska, i I. Wóycicka (red.). *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Matysiak A. (2007b) Indywidualne przesłanki zwiększenia aktywności ekonomicznej ludności. W: I. E. Kotowska, U. Sztanderska, i I. Wóycicka (red.). *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych w Polsce*
- Matysiak A. (2008). On the interdependencies between fertility and women's labour supply, *Rozprawa doktorska*, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
- Matysiak A. (2009) Employment first, then childbearing: Women's strategy in post-socialist Poland, *Population Studies* Vol. 63, No. 3
- Matysiak A., Vignoli D. (2010) Employment around first birth in two adverse institutional settings: Evidence from Italy and Poland. *Zeitschrift fuer Familienforschung* (w druku).
- Matysiak A., Mynarska M. (2009) Women's attitudes towards competing careers: can public policies increase fertility and women's labour force participation in Poland? *Prezentacja na XXVI Konferencji Ludnościowej IUSSP*
- Matysiak A., Nowok B. (2007) Stochastic forecast of the population of Poland, 2005-2050, *Demographic Research* 17
- McDonald P. (2000) The "Toolbox" of Public Policies to Impact on Fertility – a Global View, Paper presented at the seminar: Low fertility, families and public policies, organised by the European Observatory on Family Matters in Sevilla
- McDonald P., (2002) Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options, *Population (English Edition, 2002-)*, Vol. 57, No. 3
- McDonald P. (2006), Low Fertility and the State: The Efficacy of Policy, *Population and Development Review*, Vol. 32, No. 3
- Minkiewicz B. (red.) (2007), *Edukacja dla pracy Raport o rozwoju społecznym Polska*
- MGiP (2005) *Zatrudnienie w Polsce 2005*, pod red. M. Bukowskiego, MGiP
- MPIPS (2007) *Zatrudnienie w Polsce 2007*, pod red. M. Bukowskiego, MPIPS
- MPIPS (2009) *Informacje o realizacji programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu 2006–2008*, dostępne na stronie internetowej: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1306>
- Myck M., Bohacek R., (2008), Czech Republic and Poland – the 50+ on labour markets in transitions, [w:] Borsch – Supan A. (ed.), *First Results from the SHARE (2004)-(2007)*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging
- Myck M., Nicińska A., Morawski L. (2009) Count your hours: returns to education in Poland, IZA, Discussion paper No. 4332
- Neumark D., Bank R.J., Van Nort K.D., (1995) Sex Discrimination in Restaurant Hiring: an Audit Study, *NBER Working Paper Series* No. 5024
- Newell A., Socha M. (2007) The Polish Wage Inequality Explosion, IZA Discussion Paper No. 2644
- Neyer G. (2003) Family policies and low fertility in Western Europe. *MPIDR Working Paper WP (2003)-021*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.
- Neyer G., Andersson G. (2008) Consequences of Family Policies on Childbearing Behavior: Effects or Artefacts?
- NIK (2009) *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*
- Nomura T. (2007) Contribution of education and educational equality to economic growth, *Applied Economic Letters*, Vol. 14.

- Nunziata L., Staffolani S. (2007) Short-Term Contracts Regulations and Dynamic Labour Demand: Theory and Evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 54, No. 1
- O'Brien M. (2009) Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* Vol. 624, No. 1
- O'Reilly J., Bothfeld S. (2002). What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany. *Cambridge Journal of Economics* 26
- Oaxaca R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* Vol. 14, No. 3
- OECD (1999) Recent labour market developments and prospects: Special focus on the quality of part-time jobs. *Employment Outlook*
- OECD, Statistics Canada (2000) Literacy in the information age: Final report on the International Adult Literacy Survey
- OECD (2001), *Economics and Finance of Lifelong Learning*
- OECD (2001) *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social*
- OECD (2001) *Balancing work and family life: Helping parents into paid employment*. OECD Employment Outlook
- OECD (2004) *Ageing and Employment Policies: United Kingdom*
- OECD (2005) *Ageing and Employment Policies: Germany*
- OECD (2005) *Promoting Adult Learning*
- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer: A synthesis report, Ageing and Employment Policies*
- OECD (2006) *Starting Strong II Early Childhood Education And Care*. Paris: OECD.
- OECD (2007) *Education At a Glance*
- OECD (2008) *Employment Outlook Organization of Economic Cooperation and Development, Paris*.
- OECD (2008) *OECD Insights Human Capital: How what you know shapes your life, Paris*
- OECD (2009) *Education at glance, Paris*
- OECD (2009) *Employment outlook, Paris*
- OECD (2009) *Jobs for Youth - Poland*
- OECD (2009) *Doing Better for Children*
- OECD (2009) *Pensions at a Glance 2009 - Retirement-Income Systems in OECD Countries (Preliminary version)*
- OECD (2009) *Education at a Glance 2009 - OECD Indicators*
- O'Higgins N., (2003) *Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries*, University of Salerno
- Ok W., Tergeist P. (2003) *Improving Workers' Skills: Analytical Evidence and, the Role of the Social Partners*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers
- Organizacja Narodów Zjednoczonych (2004) *World Population Policies 2003*
- PAG Uniconsult, Pentor (2007) *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr; Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004–2006*
- Palacios M. (2001) *Human Capital Contracts and Human Capital Options Characteristics, Valuation and Implementation*, Working Paper 0014, Charlottesville
- Palacios M. (2003) *Options for Financing Lifelong Learning*, Policy Research Working Paper, Bank Światowy
- Park S., Shin D. (2005) *Explaining Procyclical Male-Female Wage Gaps*, *Economics Letters* Vol. 88, No. 2
- Patrinos H., Ariasingam D. (1997) *Decentralization of Education, Demand-side Financing*, Bank Światowy
- Peulet, J. P. (2004) *Ageing and work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, www.eurofound.eu.int.
- Phelps E. S. (1972) *The statistical theory of racism and sexism*, *American Economic Review* Vol. 62, No. 4
- Piekkola H. (2004) *Active Ageing and the European Labour Market: Synthesis Report*, The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA) Discussion Papers No 911, <http://eng.newwelfare.org/?p=237>.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. i Wasmer E. (2003) *Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?*
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E. (2005) *Women's employment patterns: Some facts*. W: T. Boeri, D. Del Boca, i C. Pissarides (red.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford University Press.
- Pogorzelski K., Dębowski H., Siembida A. (2010) *Early withdrawal from labour market - is age discrimination the explanation? - an experimental study*, IBS Working Paper
- Powell, L. M. (1998). *Part-time versus full-time work and child care costs: Evidence for married mothers*. *Applied Economics* 30
- PSDB (2008) *Ocena wpływu funduszy strukturalnych na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw*

- Quintini G., T. Manfredi (2009) Going Separate Ways? School-to-work Transitions in the United States and Europe, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 90, OECD Publishing, Paris
- Riach P. A., Rich J. (1987) Testing for Sexual Discrimination in the Labour Market, Australian Economic Papers
- Riach P. A., Rich J. (2006) An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market, The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy, Vol. 6, No. 2
- Riach P. A., Rich J. (2007) An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market, IZA Discussion Paper No. 3029
- Riach P. A., Rich J. (2007) An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market, IZA Discussion Paper No. 2522
- Riach P. A., Rich J. (2007) An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market, IZA Discussion Paper No. 2654
- Ribar, D. C. (1992) Child care and the labour supply of married women: Reduced form evidence. The Journal of Human Resources 27 (Special Issue on Child Care)
- Rindfuss R. R., Guzzo K., Morgan S.P. (2004). The changing institutional context of low fertility. Population Research and Policy Review 22
- Rønsen M., Sundström M. (2002) Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers – A Comparison of Finland, Norway and Sweden. European Journal of Population 18
- Rooth D-O. (2007) Evidence of Unequal Treatment in Hiring against Obese Applicants: A Field Experiment, IZA Discussion Paper No. 2775
- Ruhm Ch. J. (2000) Parental leave and child health, Journal of Health Economics 19
- Ruzik A. (2004) Podaż pracy w ostatnim okresie kariery zawodowej, praca doktorska SGH, KAE.
- Sabates R., Hammond C. (2008) The impact of lifelong learning on happiness and well-being, NIACE, England
- Saha L. (1997) Introduction: The centrality of the family in educational processes, International encyclopedia of sociology of education
- Schneider H., A. Uhlendorf (2004) The transition from welfare to work and the role of potential labor income. IZA discussion paper No.1420. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Schuller T., Preston J., Hammond C., Bassett-Grundy A., Bynner J. (2004) The Benefits of Learning: the impacts of formal and informal, education on social capital, health and family life, London: Routledge
- Seitz H., Metzger C., Kolber C. (2005) Vocational Education in Switzerland - Characteristics, Challenges and Strategies, University of St. Gallen
- Skirbekk V. (2004) Age and Individual Productivity: A Literature Survey, w: Vienna Yearbook of population research (2004), Vienna Institute of Demography
- Sleeboos J. (2003) Low fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses, Working Paper No. 15. Paris: OECD Social, Employment and Migration
- Sobotka T. (2004) Is lowest-low fertility explained by the postponement of childbearing?, Population and Development Review Vol. 30, No. 2
- Sobotka T., Toulemon L. (2008) Changing family and partnership behavior: Common trends and persistent diversity across Europe, [w:] Demographic Research Special Collection 7: Childbearing Trends and Policies in Europe (<http://www.demographic-research.org/special/7/>)
- Strawiński, P. (2006) Zwrot z inwestowania w wyższe wykształcenie. Ekonomista Vol. 6.
- Strzelecki P., Kotowska I.E. (2009) Rynek pracy, w: Czapiński J., Panek T. (red.) Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Strzelecki P., Kotowska I.E., Abramowska A. (2009) Rynek pracy, [w:] Kotowska I.E. (red.), Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna (2009), raport tematyczny, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
- Sundström, M., Duvander A-Z. (2002) Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden. European Sociological Review Vol. 18, No. 4
- Sztanderska U. (red), Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym, raport z badań, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPIP
- Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B. (red.) (2007) Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym
- Sztanderska U., Wojciechowski W. (2008) Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Fundacja FOR
- Sztanderska, U. (2005). Aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Jakie szanse? Jakie rezultaty? [W:] Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?, Niebieska Księga, Polskie forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk-Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Sztanderska, U. i G. Grotkowska. (2009). Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007, [w:] Kotowska I.E. (red.). Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, Wydawnictwo Naukowe scholar.
- Tanaka, Sakiko. (2005). Parental leave and child health across OECD countries. The Economic Journal Vol. 115, No. 501
- Thieme (2009) Szkolnictwo wyższe, wyzwania XXI wieku: Polska, Europa, USA
- Villosio C., Di Pierro D., Giordanengo A., Paolo Pasqua P., Richiardi M., (2008) Working conditions of an ageing workforce, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.eu.int.

- Waldfoegel J., Higuchi Y. i Abe M. (1999) Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan. *Journal of Population Economics* 12
- Walewski M. (2008) Difference in the productivity level of older workers in the EU – a cross-country analysis of the age-wage relationship, ENEPRI report
- Walker J.R. (1995) The effect of public policies on recent Swedish fertility behaviour, *Journal of Population Economics*, Vol. 8, No. 3
- Weichselbaumer D., (2000), Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, Departament Economii Uniwersytetu w Linz, Working Paper No. 0011
- von Weizsäcker J. (2008) Divisions of labour: rethinking Europe's migration policy, *Blueprints*, Bruegel, No. 15
- Węziak-Białowolska D., Kotowska I.E. (2009) Pomiar kapitału ludzkiego i jego zróżnicowanie według cech demograficznych, społecznych i ekonomicznych, [w:] Kotowska I.E. (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna* (2009), raport tematyczny, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
- Winterton J. (2007) Building Social Dialogue over Training and Learning: European and National Developments, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, No. 3.
- Zabalza A. i Z. Tzannatos. (1985. The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment. *The Economic Journal* Vol. 95, No. 379

Wydawca

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
ul. Tamka 3, 00-349 Warszawa
www.crzl.gov.pl
Tel. +48 22 237 00 00
fax +48 22 237 00 99

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-61638-10-0



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

