



Wzrost zatrudnienia w Polsce

Kluczowym warunkiem rozwojowym jest również wzrost zatrudnienia.

Celem jest zatrudnienie na poziomie 75% w grupie 15–64 lata (wskaźnik zatrudnienia w grupie 20 – 64 lata odpowiednio wyższy). Jeśli deficyt liczby osób w wieku produkcyjnym (w porównaniu ze stanem obecnym) będzie wynosił po 2020 od 1,5 do 2 mln osób, to wyrównanie bilansu demograficznego istotnego dla rynku pracy musi opierać się na bardzo spójnej sekwencji działań, nawet wówczas, jeśli pozostanie podobna liczba osób pracujących między 16, a 17 milionów. Istotne jest zrozumienie, jakie rezerwy tkwią jeszcze w polskich zasobach pracy oraz jakie rezerwy tkwią w organizacji rynku pracy, jeśli wziąć pod uwagę z jednej strony wy-

zwania demograficzne, a z drugiej potrzebę wysokiego wzrostu gospodarczego [Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji 2013]. Z punktu widzenia długofalowych wyzwań najistotniejsze jest stworzenie warunków dla poprawy wskaźników dzietności, tak by osiągać większą równowagę demograficzną, np. przy wskaźniku 1,6 – 1,7. Potrzebne do tego są lepsze instytucjonalne warunki do sprawowania opieki nad dziećmi, oraz efektywniej stosowane rozwiązania pozwalające łączyć ambicje zawodowe kobiet z aspiracjami rodzinnymi zwiększać udział mężczyzn w korzystaniu z urlopów „ojcowskich” i wychowawczych. Czynnikiem sprzyjającym byłaby też promocja stosowania na większą skalę zatrudnienia

w niepełnym wymiarze czasu (dziś niewiele ponad 10%), co może stanie się powszechniejsze, jeśli przy wzroście gospodarczym - będą także rosły wynagrodzenia. I podobnie jak w wielu krajach świata, będzie to czynnik sprzyjający wzrostowi udziału kobiet w rynku pracy. Dla poprawy poczucia pewności i stabilizacji życiowej oraz pozycji na rynku pracy ważny jest także model transferu: edukacja - rynek pracy. I nie chodzi tu tylko o odpowiedniej jakości kształcenie, dopasowane kompetencyjnie do wymogów zmieniającego się rynku pracy o bardzo elastyczne warunki zatrudnienia przy podejmowaniu pierwszej aktywności zawodowej (zatrudnienie czasowe, samozatrudnienie jako efekt presji pracodawcy etc.). Bardziej chodzi o zmniejszenie poziomu stałej niepewności związanej z tymczasowością zatrudnienia, niepełnym dostępem do różnych dóbr (szkolenia u pracodawcy, czy kredyty bankowe), utrwaleniem pozycji, w tym mniej stabilnym segmencie rynku pracy. Problemy dualnego rynku pracy nabierają znaczenia, i choć z jednej strony dzięki elastyczności - może rosnąć zatrudnienie, a wysoka dynamika i rotacyjność zatrudnienia ograniczają przyrost długotrwałego bezrobocia, to z drugiej wzrasta również poczucie niepewności, limitujące decyzje i wybory w strategiach życiowych i rodzinnych nastawione na posiadanie dzieci. Dlatego też ważne jest realne stworzenie warunków dla polskiej odmiany flexicurity (elastyczności i bezpieczeństwa nie miejsca pracy, ale zatrudnienia) na rynku pracy, jak również z punktu widzenia bilansowania się zasobów na rynku pracy, oraz potrzeby zwiększenia jego konkurencyjności i efektywności w środowisku międzynarodowym - selektywnego otwarcia się w wybranych sek-

torach na imigrantów. W efekcie po 2020 roku, Polska powinna stać się krajem migracji netto. Rezerwą jest także wiek wejścia na rynek pracy. W Polsce dzieje się, to ok. 22. roku życia (a ostatnio nawet ok. 23. roku życia). Przesunięcie wieku rozpoczęcia edukacji (start 6-latków) przyniesie w efekcie po 2020 roku potencjalnie 350 000 osób więcej gotowych do aktywności zawodowej i to trochę wcześniej. Trzeba także pamiętać o rosnącym zjawisku NEET's (ang. Neither in Employment nor in Education and Training), czyli młodych osobach niepracujących i nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu; wskaźnik NEET dla grupy wiekowej 20-24 lata wynosił w Polsce 18,3% w roku 2011. Działania na rzecz ich aktywizacji, tak jak i podjęcie aktywizacji w ramach Aktywnej Polityki Rynku Pracy skorelowanej z Aktywną Polityką Społeczną (wg zasady welfare to work) wobec osób, które



wypadły z rynku pracy i są trwale nieaktywne, to nowe wyzwania, dzięki podjęciu których może rosnąć zatrudnienie w Polsce. Podobnym celem jest wzrost udziału niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy, gdyż wzrost wskaźnika zatrudnienia z 17% do 34% (dzisiejsza średnia europejska) dawałby pracę oraz poczucie włączenia społecznego, dodatkowo 250 tysiącom osób. Z punktu widzenia starzenia się społeczeństwa kluczowe jest pytanie o dwie kwestie. Po pierwsze, o warunki rozwoju „srebrnej gospodarki”, czyli bezpieczeństwa systemu emerytalnego (żeby ludzie dysponowali dochodami pozwalającymi na odpowiedni poziom życia oraz aktywność konsumentką do czego potrzebna jest też promocja dodatkowych ubezpieczeń w III filarze, zainicjowana przez rząd w 2011 roku) oraz instytucjonalne wsparcie związane z opieką długoterminową nad osobami niesamodzielnymi, będącymi już w podeszłym wieku (po 2030 roku będzie w Polsce przeszło 2 mln osób powyżej 80 lat). Po drugie, natomiast o warunki dłuższej aktywności zawodowej i przesuwaniu wieku wyjścia z rynku pracy, który dzisiaj jest na poziomie ok. 58,5 lat. Tylko 34% populacji w wieku 55-60/ 64 lata pracuje, a w krajach UE ten wskaźnik wynosi 45%. Celem jest więc stopniowe zrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 roku życia w perspektywie do 2040 roku, co przynieść powinno wzrost populacji zatrudnionych o przeszło 750 tysięcy. Oczywiście, liczy się głównie efektywny wiek przechodzenia na emeryturę, ale wszelkie dane i analizy z różnych krajów pokazują, że istotnym stymulatorem dłuższej aktywności zawodowej i obecności na rynku pracy jest ustawowo określony poziom wieku emerytalnego. Proces ten

musi być przeprowadzony z dbałością o poprawę warunków pracy podczas całej kariery zawodowej, o lepsze badania stanu zdrowia i profilaktykę (rosnąca rola pracodawców), o odpowiednie inwestowanie w zmianę kwalifikacji, by osoby 50+ i 60+ odpowiadały wymaganiom pracodawców, co nie jest zadaniem łatwym w wielu zawodach wymagających, np. wyłącznie sprawności fizycznej. Należy bowiem pamiętać, iż istotną przyczyną wzrostu liczby osób biernych zawodowo jest choroba i niepełnosprawność. Na koniec II kwartału 2011r. z tego właśnie powodu pozostawało biernych zawodowo 1 500 000 osób spośród populacji ludzi w wieku produkcyjnym. Koszty utraconej produktywności z powodu wykluczenia z pracy w związku z chorobą i niepełnosprawnością to istotne przesłanki mające wpływ na zmniejszenie dochodów podatkowych. Ponadto musimy pamiętać, że wzrost liczby pracujących o 1 pp. w skali roku [Ministerstwo AiC 2013], daje szacunkowo przyrost dochodów sektora instytucji rządowych i samorządowych z tytułu podatków rzędu ok. 3,5-4 mld zł, a więc przyczyni się poprzez wzrost bazy podatkowej (obok ewolucyjnego objęcia wszystkich grup podatkami) do wzrostu dochodów i stabilizacji sytuacji budżetowej. Dłuższa aktywność zawodowa, poprzez zwiększenie zasobów pracy, wpłynie na sytuację gospodarczą oraz zwiększy korzyści dla młodszych pokoleń, poprawiając dostęp do środków na edukację czy naukę. Charakteryzując warunki wzrostu zatrudnienia trzeba podkreślić znaczenie strony podażowej. Równie kluczowy jest wzrost gospodarczy, bo to dzięki niemu rośnie popyt na pracę. Sprzężenie tych dwóch czynników wzajemnie na siebie działających, wzrostu

gospodarczego oraz wzrostu zatrudnienia, jest więc kluczowe. Zarówno wzrost zatrudnienia, jak i – po uporządkowaniu warunków makroekonomicznych – wzrost gospodarczy i modernizacja całej gospodarki (więcej produktów high-tech, także w eksporcie, większa rola usług, większa rola sektorów przemysłów kultury, etc.) są zatem najważniejszymi dźwigniami polskiego rozwoju, zarówno w długookresowej perspektywie do 2030 roku, jak i w wymiarze średniokresowym do 2020.

Bibliografia:

MG, 2012, Polska 2012 raport o stanie gospodarki, Warszawa.

Eurostat, 2012, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, obliczenia DSA MG.

GUS, 2013, Biuletyny Statystyczne, obliczenia DSA MG.

Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, 2013, Trzecia fala nowoczesności Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Warszawa.

