

IGA MAGDA*
ANNA RUZIK-SIERDZIŃSKA**

Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce¹

Wprowadzenie

Badania zmian sytuacji na rynku pracy krajów OECD pokazują, że kryzys lat 2008–2010 z odmienną siłą dotknął różne grupy pracowników. W szczególności wiek okazał się ważnym czynnikiem wyjaśniającym zmiany zatrudnienia. Między 4. kwartałem 2008 r. a 4. kwartałem 2009 r. w krajach OECD zatrudnienie osób w wieku do 24 lat zmalało o 8,4%, w wieku 25–54 – o 2,2%, a osób w wieku 55 i więcej lat wzrosło o 1,7% [OECD 2010]. Wzrost zatrudnienia osób starszych jest niespotykanym zjawiskiem w porównaniu z poprzednimi spowolnieniami gospodarczymi, podczas których pracodawcy wykorzystywali wcześniejsze emerytury jako narzędzie zmniejszania zatrudnienia w kryzysie, a pracownicy chętnie z nich korzystali, aby ustrzec się przed bezrobociem.

Celem artykułu jest zbadanie, jak zmieniała się sytuacja na rynku pracy w Polsce, a w szczególności zagrożenie bezrobociem, osób starszych w okresie, gdy polska gospodarka doświadczała ostatniego kryzysu. Zainteresowanie tą grupą wiekową wynika z faktu, że pomimo pewnego wzrostu aktywności zawodowej w ostatnich latach niskie wartości wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej stawiają Polskę na przedostatnim miejscu w Unii Europejskiej w przypadku starszych kobiet i jednym z najniższych w przypadku mężczyzn. Koncentrujemy się na osobach w wieku 55–64, choć część statystyk przedstawiamy dla osób po 45 roku życia.

W artykule próbujemy odpowiedzieć na następujące pytania: 1) Jak zmieniła się względna sytuacja starszych uczestników rynku pracy w okresie spowolnienia gospodarczego i oznak ożywienia w 2010 r.? 2) Jaką rolę odgrywało otoczenie instytucjonalne i prowadzona polityka rynku pracy w obserwowanych zmianach aktywności i zatrudnienia osób po 55. roku życia? 3) Czy obserwowane zmiany w odmienny sposób dotknęły kobiety i mężczyzn? 4) Czy i jak zmieniła się mobilność i przepływy osób starszych na rynku pracy i jakie mogły być powody tych zmian?

* Dr Iga Magda – Katedra Ekonomii I, Szkoła Główna Handlowa oraz Instytut Badań Strukturalnych; e-mail: iga.magda@sgh.waw.pl

** Dr Anna Ruzik-Sierdzińska – Katedra Ekonomii I, Szkoła Główna Handlowa; e-mail: aruzik@sgh.waw.pl

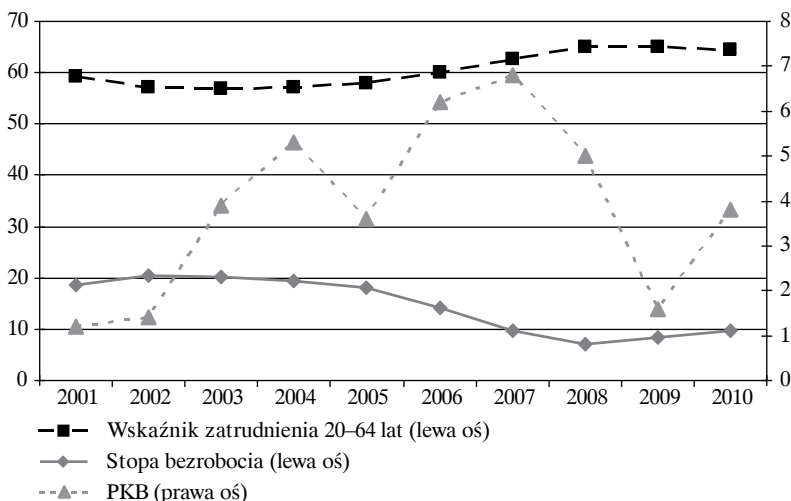
¹ Badania dofinansowane przez Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w ramach badań statutowych nr 03/S/0026/11.

Artykuł składa się z czterech części oraz podsumowania. Pierwsza część omawia sytuację makroekonomiczną w Polsce i jej zmiany w latach 2008–2010. Część druga przedstawia politykę rynku pracy i zmiany instytucjonalne wprowadzane w tym okresie. Kolejne dwie części przedstawiają opisowo różne charakterystyki związane z aktywnością na rynku pracy dla podgrup populacji w różnym wieku. Następnie – na podstawie modeli przepływów z zatrudnienia do bezrobocia i z bezrobocia do zatrudnienia – zbadano, jakie były różnice prawdopodobieństw tych przepływów (oraz ich zmiany w czasie) między kobietami i mężczyznami w różnym wieku przy uwzględnieniu dodatkowych cech społeczno-ekonomicznych. Opracowanie kończą wnioski i rekomendacje.

1. Sytuacja ekonomiczna

Pod koniec pierwszej dekady XXI w. rozwój gospodarczy w większości krajów europejskich zwolnił, co było następstwem ogólnoswiatowego kryzysu, który rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych w 2008 r. W roku 2009 w strefie euro zanotowano spadek PKB o 4%, w całej Unii Europejskiej liczba pracujących zmalała o ok. 4 mln osób; znacząco wzrosła stopa bezrobocia. Kraje OECD w latach 2008 i 2009 doświadczyły łącznie zmniejszenia zatrudnienia o 2,1% i wzrostu liczby bezrobotnych o 17 mln osób [OECD 2010]. Skutki światowego kryzysu zaczęły być widoczne na polskim rynku pracy w 2009 r. Można zauważyć, że tym razem, w porównaniu z poprzednim spowolnieniem gospodarczym o zbliżonej skali z lat 2001–2002, dostosowania na polskim rynku pracy były znacznie słabsze. Wprawdzie stopa bezrobocia rosła w ujęciu rok do roku, a PKB przyrastał w tempie wolniejszym od długookresowego trendu, ale jednocześnie rósł wskaźnik zatrudnienia (por. rys. 1).

Rysunek 1
Roczne zmiany PKB, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia (BAEL)
w latach 2001–2010 (w %)



Źródło: Eurostat, GUS.

Co ciekawe, o ile w dobrym okresie 2003–2008 aktywność zawodowa pozostawała na niskim poziomie, szczególnie wśród osób starszych, o tyle znaczący wzrost współczynnika

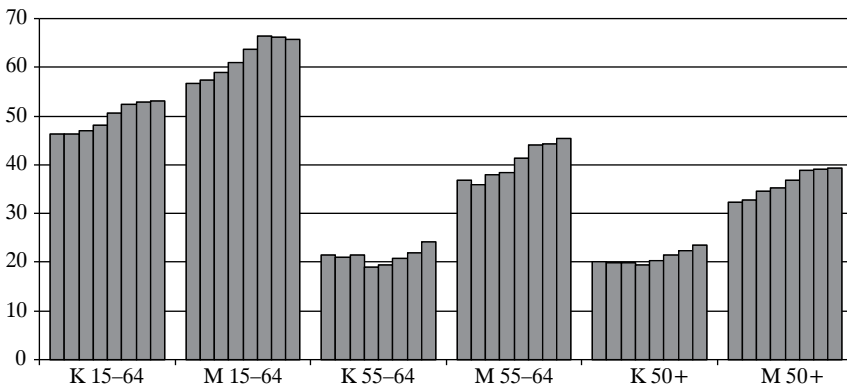
aktywności zawodowej można zaobserwować dopiero w okresie, w którym na polskim rynku pracy dał się odczuć wpływ spowolnienia gospodarczego.

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lat w okresie 2008–2011 wzrósł znacząco (z 32,7% w 1. kw. 2008 r. do 38,3% w 1. kw. 2011 r.). Stopa bezrobocia osób starszych również wzrosła, ale w mniejszym stopniu niż średnio w całej populacji. Przeciętna stopa bezrobocia liczona według metodologii BAEL wynosiła dla osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) 7,2% w 2008 r., 8,3% w 2009 r., a w 2010 r. 9,7%, podczas gdy w grupie w wieku 55–64 lat odpowiednio: 5,3% w 2008 r., 6,3% w 2009 r. i 7,2% w 2010 r.

Wzrost aktywności zawodowej przy umiarkowanym wzroście bezrobocia oznacza wzrost odsetka pracujących (rys. 2). W przypadku osób starszych było to wynikiem przede wszystkim podniesienia się wskaźników zatrudnienia mężczyzn.

Rysunek 2

Wskaźnik zatrudnienia ogółem i osób starszych według płci w latach 2003–2010 (w %)



Uwaga: Słupki w każdym bloku wyrażają wskaźnik zatrudnienia w kolejnych latach okresu 2003–2010.

Źródło: Eurostat, GUS.

Dla mężczyzn w wieku 55–64 lat między 2004 r. i 2010 r. można zaobserwować dodatnią zmianę wskaźnika zatrudnienia o ponad 9 p.p., podczas gdy dla kobiet było to jedynie ok. 3 p.p. i od znacznie niższego początkowego poziomu. Wzrost zatrudnienia zauważalnie przyspieszył w latach 2009–2010.

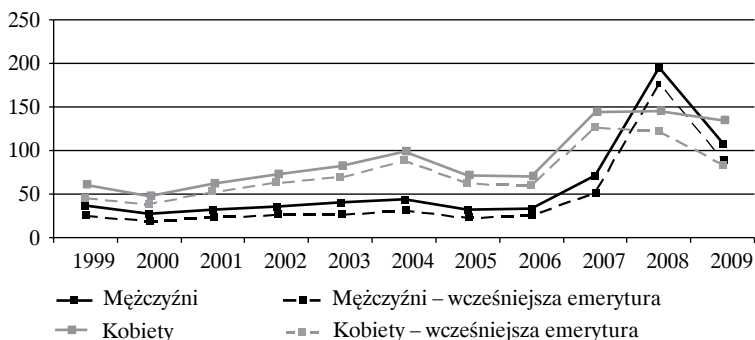
2. Zmiany instytucjonalne

Różnice w reakcji krajowych rynków pracy na kryzys gospodarczy mogą być w dużym stopniu wytłumaczone różnicami instytucji rynku pracy i polityk rynku pracy realizowanych w okresie kryzysu i przed nim [Leschke, Watt 2010]. Na przykład większy zakres ochrony prawnej zatrudnienia chronił pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed zwolnieniami. Zjawisko „dzielenia się pracą” (*work-sharing*), czyli zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, miało większy wpływ na zmniejszenie liczby godzin pracy, ale obniżało presję na redukcję zatrudnienia. Wreszcie realizowane przed i w trakcie kryzysu aktywne polityki rynku pracy łagodziły skutki bezrobocia, wspierały dopasowania na rynku pracy bądź, subsydiując zatrudnienie, utrzymywały miejsca pracy uczestników programów aktywizacyjnych.

W Polsce wprowadzono² m.in.: a) możliwość wydłużenia w pewnych przypadkach okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, b) możliwość zróżnicowania liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach przez pracownika dzięki ustaleniu indywidualnego rozkładu czasu pracy, c) subsydiowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ograniczania wymiaru czasu pracy lub przejściowego przestoju w pracy pracowników. Rozwiązania te zostały wykorzystane jednak w niewielkim stopniu [Zatrudnienie w Polsce... 2010, s. 22].

Determinant zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych w Polsce można szukać w zmianach instytucjonalnych, w szczególności w zakresie systemu emerytalnego. Należy tutaj wymienić przede wszystkim likwidację możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury po 31 grudnia 2008 r. i wejście w życie ustawy o emeryturach pomostowych, co ograniczyło drogi do wcześniejszej dezaktywacji³. Okresowo (jedynie w 2008 r.) przyznano również prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę mężczyznom urodzonym przed 1949 r. w wieku 60 lat ze stażem pracy (a dokładniej liczbą tzw. lat składkowych i nieskładkowych) wynoszącym co najmniej 35 lat. Przepis ten odzwierciedlał istniejące od dawna uprawnienie do przejścia na emeryturę przez kobiety w wieku 55 lat z 30-letnim stażem pracy i spowodował jednorazowe zwiększenie liczby nowych mężczyzn emerytów (por. rys. 3).

Rysunek 3
Liczba nowych emerytur w ZUS w latach 1999–2009 (w tys.)



Źródło: ZUS.

Na decyzje o odejściu z rynku pracy i kształtowanie się wskaźników zatrudnienia osób starszych mogły mieć też wpływ przepisy dotyczące konieczności rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą, aby rozpocząć pobieranie emerytury. Zmiana obowiązująca od 8 stycznia 2009 r. (zniesiona 1 stycznia 2011 r.) pozwalała łączyć pobieranie świadczenia z pracą zarobkową bez konieczności zwalniania się z pracy.

Porównując roczną liczbę osób odchodzących na emerytury z liczbą osób objętych programami aktywizacyjnymi, należy uznać, że wpływ aktywnej polityki rynku pracy na zwiększenie aktywności zawodowej starszych osób był słaby. Od rozpoczęcia programu

² Ustawą z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

³ Założenia polskiej reformy emerytalnej z 1999 r. przewidywały, że do końca 2006 r. miały być zlikwidowane możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Graniczny rok był jednak dwukrotnie przesuwany, najpierw do końca 2007 r., wreszcie do końca 2008 r. W 2005 r. wprowadzono także korzystniejsze rozwiązania dla górników, którzy jako jedyni z objętych powszechnym systemem emerytalnym zachowali prawo do niższego wieku emerytalnego.

„Solidarność pokoleń 50+”⁴ do połowy 2010 r. przeszkolono 106 tys. osób bezrobotnych w wieku 45/50+, pracowników w wieku 50+ oraz osób z niepełnosprawnością. Biorąc pod uwagę, że w rejestrach bezrobotnych w 2010 r. pozostawało ponad 530 tys. bezrobotnych powyżej 45 roku życia, oznacza to, że wsparcie otrzymał mniej niż co piąty z nich, przy czym niewiele można także powiedzieć o efektywności tego wsparcia.

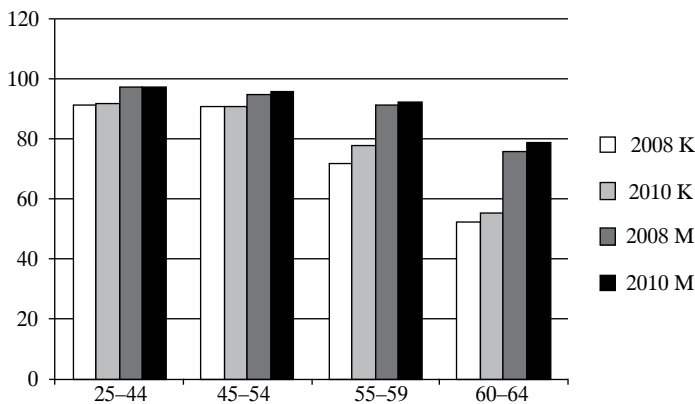
3. Sytuacja osób starszych na rynku pracy – analiza opisowa

3.1. Średnia liczba godzin pracy

Przeciętna tygodniowa liczba godzin pracy w Polsce nieznacznie zmalała w okresie 2008–2010, co zgodne jest z przewidywaniami teorii ekonomii na temat reakcji czasu pracy na spowolnienie gospodarcze, wskazującej na malejącą w pierwszej kolejności liczbę wypracowanych nadgodzin. Zmiana przeciętnej liczby godzin pracy nie wynikała jednak tylko z ich obniżenia u większości pracowników, ale także ze zmian struktury zatrudnienia pod względem pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rysunek 4

Udział zatrudnionych na pełen etat wśród kobiet i mężczyzn według wieku w 2008 i 2010 r. (w %)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

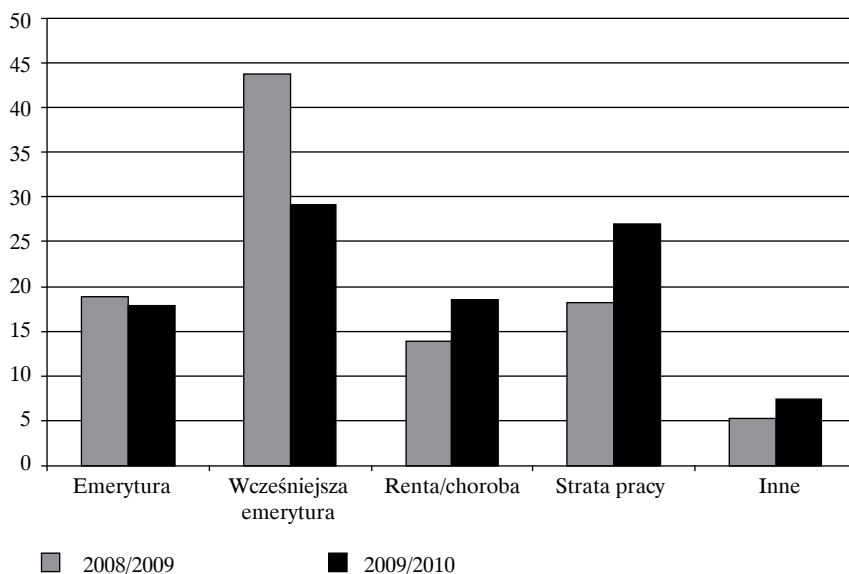
Jak obrazuje rysunek 4, zjawisko to było silniejsze wśród osób po 45. roku życia, co wskazuje, że starsi pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze czasu stosunkowo częściej tracili zatrudnienie (lub rezygnowali z pracy). W szczególności dotyczyło to kobiet po 55. roku życia, wśród których udział zatrudnionych na pełen etat – choć znacząco niższy niż wśród mężczyzn w tym samym wieku – wzrósł z 72% do 78% w grupie 55–59 lat oraz z 52% do 55% w grupie 60–64 lat. Zmiany te oznaczają, że spadek przeciętnej przepracowanej liczby godzin pracy dla indywidualnych pracowników był *de facto* większy, niż wskazywałyby dane zagregowane.

⁴ Przyjęty przez Radę Ministrów 17 października 2008 r. program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” ma być realizowany do 2020 r., a jego celem jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat na poziomie 50%.

3.2 Główne powody dezaktywacji zawodowej

Powstaje pytanie, czy wpływ obowiązującego od 2009 r. prawa, znacząco ograniczającego możliwości wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy, znajduje potwierdzenie w danych na temat przyczyn dezaktywacji zawodowej osób w wieku przedemerytalnym? Rysunek 5 potwierdza znaczące ograniczenie udziału osób, które podawały przejście na wcześniejszą emeryturę jako główny powód wycofania się z rynku pracy. O ile między 2008 r. i 2009 r. prawie 45% osób w wieku 55–64 lat deklaroowało przejście na wcześniejszą emeryturę, w okresie 2009 – 2010 odsetek ten zmalał do ok. 30%⁵.

Rysunek 5
**Powody dezaktywacji zawodowej wśród osób w wieku 55–64 lat,
rok wcześniej pracowały (w %)**



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Jednocześnie można zauważyć wzrost udziału osób, które podają jako przyczynę bierności zawodowej stan zdrowia, wiążący się często z prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy, co może sugerować częściową substytucję wcześniejszych emerytur rentami.

3.3. Płace progowe

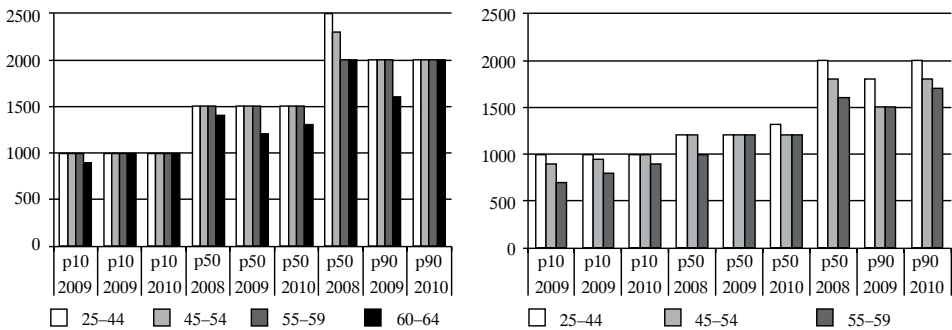
Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych mogą być różne w zależności od ich wieku. Z jednej strony, przeciętnie niższy poziom wykształcenia osób starszych przemawiałyby za ich niższymi płacami progowymi (tj. deklarowanymi najniższymi wynagrodzeniami, za jakie byliby skłonni podjąć pracę). Z drugiej strony, osoby starsze mają większe doświadczenie i częściej także dostęp do innych źródeł dochodu, co sprawia, że ich koszt alternatywny podjęcia zatrudnienia rośnie, a tym samym płace progowe mogą być wyższe.

⁵ Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że są to osoby, które prawo do wcześniejszej emerytury nabyły przed 2009 r.

Oczekiwania płacowe bezrobotnych mężczyzn w wieku 55–59 lat praktycznie nie odbiegają od płac progowych młodszych bezrobotnych (w wieku 25–44 i 45–54 lat) – tylko w 2008 r. były one niższe wśród 10% bezrobotnych o najwyższych deklarowanych minimalnych płacach (por. rys. 6). Przeciętne oczekiwania płacowe maleją jednak dla bezrobotnych (mężczyzn) w wieku 60–64 lat – ich mediana była o 100 do 300 zł niższa w stosunku do grup w wieku 25–44 i 45–54 lat. Jednocześnie nie ma różnic w dolnej i górnej części rozkładu płac progowych różnych grup wiekowych; od dołu są one zapewne ograniczane dostępem do świadczeń alternatywnych (pomocy społecznej itp.). Niższa mediana płac progowych w grupie 60–64 lat może wynikać z większego odsetka bezrobotnych bez prawa do innych świadczeń (np. wcześniejszych emerytur), chcących podjąć pracę mogącą ułatwić im zdobycie odpowiedniego stażu do otrzymania emerytury po 65. roku życia.

Rysunek 6

Płace progowe netto kobiet (prawy wykres) i mężczyzn (lewy wykres) według wieku w latach 2008–2010 (w zł)



Uwaga: p10, p50 i p90 – odpowiednie percentyle rozkładu.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Płace progowe bezrobotnych kobiet w wieku niemobilnym, w tym przedemerytalnym, znacząco zmieniły się w latach 2008–2010. O ile oczekiwania płacowe kobiet w *prime age* są zbliżone do oczekiwań mężczyzn w tej samej grupie wieku, o tyle luka w płacach progowych kobiet i mężczyzn w wieku 55–59 zmniejszyła się o 5 pkt. proc. dla górnej części rozkładu i 20 pkt. proc. dla dolnych 10% deklarowanych oczekiwań płacowych. Zmiana ta wynikała ze znacznie szybszego wzrostu płac progowych kobiet w wieku 55–59 lat w stosunku do młodszych kohort (co wydaje się zaskakujące z uwagi na malejące szanse tej grupy na podjęcie pracy). Zmiany te, oznaczające *de facto* spadek efektywnej podaży pracy kobiet po 55. roku życia, potwierdzają teorię ekonomiczne i doświadczenia empiryczne innych krajów, wskazujące na wyższą elastyczność dochodową podaży pracy wśród kobiet i osób starszych⁶.

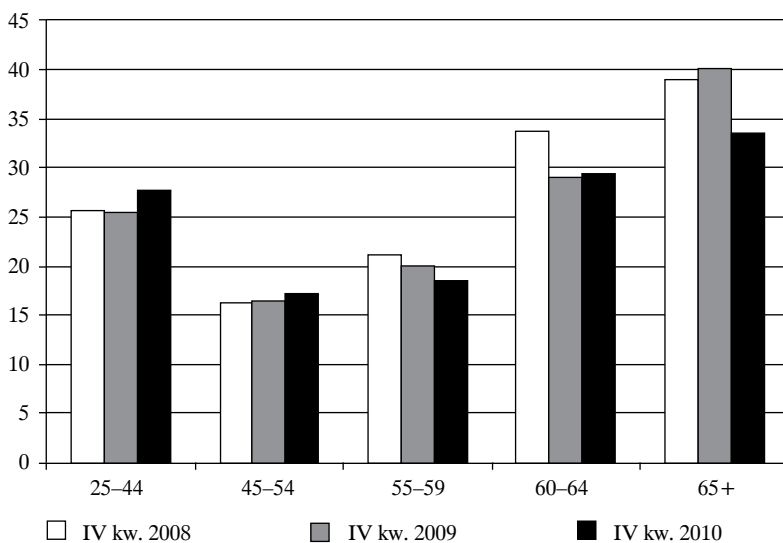
⁶ Trudno o jednoznaczne określenie determinant zmian ich płac progowych, można jednak przypuszczać, że pewną rolę odegrała waloryzacja emerytur w latach 2008 i 2009 r. Wzrost wysokości emerytur przewyższał wówczas wzrost wynagrodzeń, co mogło przełożyć się na szybszy wzrost płac progowych, z uwagi na postrzeganie wysokości emerytur jako dochodów alternatywnych lub punktu odniesienia dla pożądanego wynagrodzenia.

3.4. Umowy na czas określony

Osoby w wieku 45–54 lat znacznie rzadziej niż osoby w wieku 25–44 lat pracują na umowach na czas określony. Jednocześnie w grupie osób w wieku 60–64 lat odsetek ten jest już większy niż w *prime age*, a wśród osób po 65. roku życia jest jeszcze wyższy. Wyższy udział umów na czas określony wśród osób już po 55. roku życia i jego znaczący wzrost po 60. roku życia wytłumaczyć można dwoma czynnikami. Po pierwsze, wskazuje to na podpisywanie z pracodawcą nowych umów po nabyciu prawa do emerytury. Warto zauważyć, że od stycznia 2009 r. do stycznia 2011 r. można było łączyć pobieranie emerytury z pracą zarobkową bez konieczności zwalniania się z firmy, w której się przed emeryturą pracowało. Taka zmiana może częściowo tłumaczyć mniejszy udział umów na czas określony w latach 2009 i 2010. Po drugie, pewną rolę odgrywa zapewne ustawodawstwo o ochronie przed zwolnieniami w okresie czterech lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym, co może skłaniać pracodawców do rozwiązywania umów przed rozpoczęciem okresu ochrony i nawiązywania nowych kontraktów na czas określony⁷. Hipotezę tę wzmacnia spojrzenie na udział zatrudnienia na czas określony osobno dla kobiet i mężczyzn: wyraźnie wzrasta on na w grupie wiekowej 55–59 lat dla kobiet (z 15% do 23%) i 60–64 lat dla mężczyzn (z 19% do 27%).

Rysunek 7

Udział zatrudnionych na czas określony według wieku w latach 2008–2010 (w %)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Warto zauważyć, że w obecnej sytuacji wpływ omawianej ochrony prawnej na sytuację osób starszych jest niejednoznaczny. Z jednej strony może on powstrzymać pracodawców przed zatrudnianiem osób, które niedługo wchodzi w okres ochronny albo skłaniać ich do zwalniania pracowników przed osiągnięciem określonego wieku. Z drugiej strony można przepis ominąć, zatrudniając pracowników na czas określony lub w innej formie niedającej takiej ochrony. Wydaje się natomiast, że dla osób już pracujących istniejąca ochrona zmniejsza odpiływy z zatrudnienia do bezrobocia, jednocześnie powstrzymując

⁷ Pracownicy podlegają wówczas ochronie przed wypowiedzeniem, ale nie przed wygaśnięciem umowy.

takie osoby przed zmianą pracodawcy na kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego⁸.

Analizując zmiany w czasie, widoczne jest, że wzrostowi wskaźników zatrudnienia w grupie 45–54 lat towarzyszył nieznaczny wzrost udziału umów na czas określony w tej grupie (podobny jak w *prime age*). Jednocześnie w starszych grupach wiekowych odnotowano *de facto* spadek tego udziału. Powstaje pytanie, w jakim stopniu wynikało to ze wspomnianej możliwości łączenia pracy i pobierania emerytury (niewymagającej wówczas rozwiązania umowy na czas nieokreślony), a w jakim ze względu częstszego zwalniania osób z umowami na czas określony wśród ogółu pracujących po 55. roku życia. Kwestię tę analizujemy bardziej szczegółowo w dalszej części artykułu, omawiając modele przepływów na rynku pracy.

4. Wpływ wieku na sytuację na rynku pracy – model przepływów

Opisane powyżej zmiany wskazują na wzrost aktywności i zatrudnienia osób starszych, także w okresie spowolnienia gospodarczego i pogorszenia ogólnej sytuacji na rynku pracy. Powstaje pytanie, na ile zmiany te wynikały z częstszego podejmowania pracy (tj. napływów do zatrudnienia z bezrobocia lub stanu bierności), a na ile z niższego ryzyka utraty zatrudnienia (przepływów do bezrobocia) lub dezaktywizacji zawodowej. W tej części artykułu próbujemy odpowiedzieć na to pytanie. Analizujemy także, czy natężenie tych przepływów i indywidualne szanse podjęcia i utraty pracy przez pracowników po 55. roku życia uległy zmianie w latach 2008–2010.

Tabela 1
Przepływy roczne – analiza danych zagregowanych (w %)

Lata	2008–2009			2009–2010		
Przepływy z zatrudnienia do:						
Wiek	E	U	I	E	U	I
25–44	96	2	2	95	2	2
45–54	96	2	2	95	2	3
55–59	89	2	9	92	1	6
Przepływy z bezrobocia do:						
25–44	35	47	18	33	51	16
45–54	22	52	26	25	52	23
55–59	19	46	34	16	49	36

Uwaga: E – stan zatrudnienia, U – stan bezrobocia, I – stan bierności zawodowej.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

⁸ Wielu ekspertów ekonomii pracy postuluje rezygnację z ochrony przed zwolnieniem w wieku przedemerytalnym jako sposób na poprawę sytuacji osób starszych na rynku pracy [Rutkowski 2008; Wojciechowski 2008], podkreślając jednocześnie brak rzetelnych badań pozwalających na weryfikację skali wpływu tych przepisów prawnych na wskaźniki zatrudnienia wśród osób po 55. roku życia [Gajderowicz i in. 2010].

Rozpoczynamy od spojrzenia na zagregowane przepływy na rynku pracy (tab. 1). W latach 2009–2010 wzrosło prawdopodobieństwo (w stosunku do poprzedniego roku) utrzymania pracy przez osoby po 55. roku życia, a zmalało prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia i przepływu do bezrobocia. Niższe było także ryzyko przepływu do bierności. Jednocześnie osoby bezrobotne w wieku 55–59 lat miały mniejsze (w stosunku do osób w wieku 45–54 lat) szanse na podjęcie pracy, większe ryzyko trwania w bezrobociu, i różnice te nasiliły się. Wskazuje to na pewien „dualizm” sytuacji osób starszych w czasie ostatniego spowolnienia gospodarczego: sytuacja tych, którzy są zatrudnieni, ulega relatywnej poprawie (niższe ryzyko utraty pracy), ale jednocześnie pogarszają się względne szanse osób bezrobotnych i biernych zawodowo po 55. roku życia.

Skala i zmiany natężenia przepływów dla różnych grup wieku różnią się istotnie między kobietami i mężczyznami⁹. W przypadku mężczyzn różnice w przepływach grup wieku 25–44 lat i 45–54 lat są względnie niewielkie, po 55 roku życia widoczny staje się natomiast wyraźny spadek przepływów do stanu zatrudnienia, a wzrost przepływów do stanu bierności, co może zaskakiwać, zważywszy na nadal długi (10-letni) okres dzielący te kohorty od ustawowego wieku emerytalnego. Jednocześnie bezrobotni mężczyźni w wieku 55–59 lat mają praktycznie identyczne prawdopodobieństwo podjęcia pracy jak w wieku 45–54 lat (przy względnie niewiele wyższych przepływach do stanu bierności zawodowej). Sugeruje to, że obserwowany spadek szans na podjęcie zatrudnienia po 55. roku życia w całej populacji wynika przede wszystkim z pogorszenia sytuacji kobiet. Faktycznie, wśród kobiet po 55. roku życia praktycznie nie obserwuje się przepływów do zatrudnienia. W grupie tej nasilają się przepływy do stanu bierności zawodowej, znacząco spada też prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia.

Mając na uwadze fakt, że analizowany jest okres, w którym ograniczono możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, można wysunąć dwie hipotezy wyjaśniające intensyfikację przepływów kobiet do stanu bierności zawodowej po 55. roku życia. Pierwsza to ich częstsze zwalnianie z pracy przed wejściem w czteroletni okres ochronny, które skutkuje wycofywaniem się do stanu bierności z uwagi na postrzegany brak perspektyw na znalezienie nowego zatrudnienia. Druga to fakt, że część przepływających do stanu bierności kobiet nabyła prawo do emerytury już wcześniej, ale w okresie relatywnie dobrej koniunktury pracowała (czasem pobierając jednocześnie emeryturę), natomiast w okresie pogorszenia się sytuacji na rynku pracy były one pierwszymi zwalnianymi osobami.

Zagregowane analizy przepływów na rynku pracy są tylko wskazówką co do roli wieku dla indywidualnych szans na rynku pracy. Obserwowane zmiany mogły w pewnej mierze wynikać z odmiennych kwalifikacji młodszych i starszych kohort czy też różnych charakterystyk ich miejsc pracy, mniej lub bardziej narażonych na destrukcję w sytuacji kryzysu gospodarczego. W celu przeanalizowania, jak sam wiek (*ceteris paribus*) wpływał na indywidualne ryzyko utraty zatrudnienia oraz szanse jego podjęcia w przypadku osób bezrobotnych, przeprowadziliśmy mikroanalizę przepływów między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością na polskim rynku pracy w latach 2008–2010. W szczególności, wykorzystując dane indywidualne BAEL, oszacowaliśmy dwa wielomianowe modele logitowe: pierwszy analizujący przepływy z zatrudnienia [M1], drugi – przepływy z bezrobocia [M2], oba w perspektywie rocznej. W obu modelach tzw. wynikiem bazowym, w stosunku do którego odnoszone są wyniki przepływów, jest pozostanie w tym samym stanie (tj. w stanie zatrudnienia w M1 i w stanie bezrobocia w M2). Próba, licząca łącz-

⁹ Szczegółowe oszacowania skali przepływów według płci dostępne u autorek.

nie 67 184 obserwacje, została ograniczona do osób w wieku 25–64 lat. Jej charakterystyki prezentujemy w załączniku.

Modele M1a i M2a uwzględniają jako zmienne kontrolne płeć, wiek i wykształcenie badanych osób. W modelu M1b uwzględniono dodatkowo status na rynku pracy (tj. czy dana osoba jest pracownikiem najemnym, pracuje na własny rachunek, czy też jako pomagający członek rodziny). W modelu M1c została dodana informacja o rodzaju umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony) i sektorze zatrudnienia (publiczny lub prywatny) z uwagi na potencjalne znaczenie tych charakterystyk dla indywidualnego prawdopodobieństwa utraty pracy. Model M2b różni się od M2a uwzględnieniem informacji o długości trwania bezrobocia, ważnej dla szans na podjęcie zatrudnienia.

Tabela 2 przedstawia oszacowania modeli M1 i M2 dla łącznych przepływów w okresie 2008–2010 (tj. przepływów 2008/2009 i 2009/2010). Dane te wskazują, że w stosunku do mężczyzn w wieku 25–54 lat kobiety w wieku 55–59 lat mają statystycznie istotnie niższe ryzyko utraty pracy i przepływu do bezrobocia, ale wyższe prawdopodobieństwo dezaktywizacji zawodowej. Jednocześnie w przypadku bezrobocia ich szanse na podjęcie zatrudnienia są znacząco niższe, wyższe jest za to ryzyko wyjścia z rynku pracy. Kobiety w wieku 60–64 lat mają jeszcze wyższe ryzyko dezaktywizacji (co nie jest zaskakujące). Niewielkie prawdopodobieństwo zostania bezrobotną wynika zatem w dużej mierze z wycofywania się z rynku pracy w przypadku utraty zatrudnienia. W przypadku zwolnienia z pracy kobiety po 55. roku życia mają dużo niższe szanse powrotu do zatrudnienia, znacznie częściej następuje ich dezaktywizacja zawodowa.

Nie ma statystycznie istotnych różnic między ryzykiem odpływu do bezrobocia mężczyzn w wieku 25–54 i 55–64 lat. W przypadku bezrobotnych mężczyzn w wieku 55–59 lat szanse na podjęcie pracy są nieznacznie niższe niż wśród mężczyzn w wieku 25–54 lat (różnica jest statystycznie istotna tylko na poziomie 10%), co potwierdza obserwacje z przepływów zagregowanych.

Wpływ pozostałych czynników na ryzyko utraty pracy i szansę jej podjęcia jest zgodny z intuicją i modelami ekonomii pracy. Wyższe wykształcenie zmniejsza prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia (zarówno do bezrobocia, jak i do stanu bierności zawodowej), poprawia także szanse bezrobotnych na podjęcie pracy. Co ciekawe, szanse na rynku pracy kobiet z wykształceniem średnim są *ceteris paribus* takie same jak mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Zarówno praca na własny rachunek, jak i status pomagającego członka rodziny zmniejszają ryzyko utraty zatrudnienia i dezaktywizacji zawodowej, co w dużej mierze wynika ze znacznego udziału w tej grupie osób pracujących w rolnictwie. Umowy na czas określony zwiększają ryzyko utraty pracy oraz przepływu do stanu bierności zawodowej, obniża je natomiast zatrudnienie w sektorze publicznym. Ponadto dłuższy okres bezrobocia obniża szanse na podjęcie pracy, ale nie ma istotnego wpływu na prawdopodobieństwo dezaktywizacji.

Wyniki oszacowań przedstawione w tabeli 3 pozwalają na ocenę zmian wpływu wieku na szanse na rynku pracy w dwu wyodrębnionych podokresach (2008/2009 i 2009/2010). Odzwierciedlają one zarówno omawiany uprzednio rosnący udział osób starszych w rynku pracy, jak i wpływ spowolnienia gospodarczego i oznak przejściowego przyspieszenia wzrostu w 2010 r. Podane tutaj wyniki estymacji odnoszą się do oszacowań modeli M1a i M2a¹⁰.

¹⁰ Modele M1b M1c oraz M2b, oszacowane oddzielnie dla przepływów w latach 2008/2009 i 2009/2010, dają takie same wnioski w zakresie zmian roli wieku i płci jako determinant zmiany stanu na rynku pracy. Ich szczegółowe wyniki dostępne są u autorek.

Tabela 2
Wyniki regresji: przepływy łączne na rynku pracy w latach 2008–2010

Zmienne	Przepływy z zatrudnienia [M1]			Przepływy z bezrobocia [M2]	
	do bezrobocia			do zatrudnienia	
	[M1a]	[M1b]	[M1c]	[M2a]	[M2b]
Płeć i wiek (mężczyzna, 25–54 lat)					
kobieta, 25–54 lat	-0,093	0,022	0,068	-0,377*	-0,325+
kobieta, 55–59 lat	-1,338**	-1,076**	-1,047**	-1,418**	-1,289**
kobieta, 60–64 lat	-2,658**	-2,071*	-2,054**	-0,66	-0,638
mężczyzna, 55–59 lat	-0,203	-0,174	-0,026	-0,360*	-0,306+
mężczyzna, 60–64 lat	-0,872**	-0,584+	-0,394	-0,900*	-0,835*
Płeć i wykształcenie (mężczyzna, zasadnicze zawodowe)					
kobieta, wyższe	-0,892**	-1,184**	-0,943**	0,927**	0,791**
mężczyzna, wyższe	-1,381**	-1,466**	-1,225**	0,522**	0,462**
kobieta, średnie	-0,190	-0,356+	-0,316	0,101	0,069
mężczyzna, średnie	-0,359**	-0,376**	-0,283**	0,088	0,070
kobieta, zasadnicze zawodowe	0,140	0,102	-0,024	-0,031	-0,075
podstawowe i mniej	0,189+	0,311**	0,250*	-0,434**	-0,415**
Status zatrudnienia (pracownik najemny)					
pracujący na własny rachunek		-1,506**			
pomagający członkowie rodzin		-2,303**			
Umowa na czas określony			1,343**		
Sektor publiczny			-0,428**		
Długość bezrobocia (miesiące)					-0,021**
do stanu bierności zawodowej					
Płeć i wiek (mężczyzna, 25–54 lat)					
kobieta, 25–54 lat	0,433**	0,523**	0,719**	0,685**	0,691**
kobieta, 55–59 lat	1,742**	1,946**	2,152**	1,511**	1,526**
kobieta, 60–64 lat	1,952**	2,306**	2,363**	2,982**	2,979**
mężczyzna, 55–59 lat	1,304**	1,322**	1,425**	0,725**	0,733**
mężczyzna, 60–64 lat	2,101**	2,259**	2,422**	1,457**	1,464**
Płeć i wykształcenie (mężczyzna, zasadnicze zawodowe)					
kobieta, wyższe	-0,335*	-0,611**	-0,548**	-0,455+	-0,473+
mężczyzna, wyższe	-0,802**	-0,867**	-0,779**	-0,107	-0,116
kobieta, średnie	0,103	-0,075	-0,178	-0,149	-0,152
mężczyzna, średnie	-0,174*	-0,199*	-0,148	-0,039	-0,043
kobieta, zasadnicze zawodowe	0,333*	0,264+	0,068	-0,203	-0,209
podstawowe i mniej	0,176+	0,263**	0,164	-0,181	-0,179
Status zatrudnienia (pracownik najemny)					
pracujący na własny rachunek		-0,750**			
pomagający członkowie rodzin		-0,927**			

Umowa na czas określony		0,850**	
Sektor publiczny		-0,200**	
Długość bezrobocia (miesiące)			-0,002

Uwagi: **, *, + oznaczają odpowiednio istotność na poziomie 1, 5 i 10%. Model uwzględniający charakterystyki umowy (czas określony) i sektor (publiczny) policzony jest tylko dla pracowników najemnych. W nawiasach przedstawiono grupy odniesienia dla poszczególnych zmiennych.

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 3

Wyniki regresji: przepływy na rynku pracy w 2008/2009r. i 2009/2010 r.

Zmienne	Przepływy z zatrudnienia		Przepływy z bezrobocia	
	2008/2009	2009/2010	2008/2009	2009/2010
Płeć i wiek (mężczyzna, 25–54 lat)	do bezrobocia		do zatrudnienia	
kobieta, 25–54 lat	0,258	-0,547*	-0,404	-0,360
kobieta, 55–59 lat	-1,463**	-1,485**	-1,337*	-1,419**
kobieta, 60–64 lat	-1,426**	-2,237*	-0,75	-1,261**
mężczyzna, 55–59 lat	0,100	-0,509**	-0,197	-0,490*
mężczyzna, 60–64 lat	-0,186	-2,577*	-0,677	-1,050*
Płeć i wykształcenie (mężczyzna, zasadnicze zawodowe)				
kobieta, wyższe	-1,457**	-0,314	1,251**	0,657*
mężczyzna, wyższe	-1,484**	-1,319**	0,427+	0,602**
kobieta, średnie	-0,552*	0,266	0,152	0,063
mężczyzna, średnie	-0,376**	-0,347**	0,151	0,041
kobieta, zasadnicze zawodowe	-0,020	0,388	0,087	-0,131
podstawowe i mniej	0,228	0,141	-0,483*	-0,398*
do stanu bierności zawodowej				
Płeć i wiek (mężczyzna, 25–54 lat)				
kobieta, 25–54 lat	0,648**	0,234	0,881**	0,524*
kobieta, 55–59 lat	2,155**	1,340**	1,616**	1,414**
kobieta, 60–64 lat	1,859**	2,022**	2,706**	3,576**
mężczyzna, 55–59 lat	1,619**	0,975**	0,640**	0,790**
mężczyzna, 60–64	2,525**	1,541**	1,561**	1,418**
Płeć i wykształcenie (mężczyzna, zasadnicze zawodowe)				
kobieta, wyższe	-0,436*	-0,254	-0,715+	-0,214
mężczyzna, wyższe	-0,780**	-0,853**	-0,552	0,229
kobieta, średnie	-0,063	0,251	-0,488	0,131
mężczyzna, średnie	-0,079	-0,279*	0,056	-0,104
kobieta, zasadnicze zawodowe	0,091	0,549*	-0,363	-0,113
podstawowe i mniej	0,034	0,315*	-0,484*	0,060

Uwagi: **, *, + oznaczają odpowiednio istotność na poziomie 1, 5 i 10%. W nawiasach przedstawiono grupy odniesienia dla poszczególnych zmiennych.

Źródło: Obliczenia własne.

Z wyników tych wyłaniają się dwie ważne obserwacje. Po pierwsze, brak statystycznie istotnych różnic w przepływach zatrudnienie–bezrobocie i bezrobocie–zatrudnienie między mężczyznami w wieku 55–64 i 25–54 lat dotyczył wyłącznie okresu 2008/2009, tj. pogarszającej się sytuacji gospodarczej. W latach 2009/2010, kiedy wzrost gospodarczy przyspieszył (choć jednocześnie rosła stopa bezrobocia liczona rok do roku), starsi mężczyźni doświadczali relatywnie niższego ryzyka utraty pracy, ale także niższej szansy na jej podjęcie w przypadku bezrobocia. Po drugie, między okresem 2008/2009 i 2009/2010 relatywne ryzyko dezaktywacji zawodowej kobiet w wieku 55–59 lat zmalało (odzwierciedlając omawiane zmiany instytucjonalne, obrazowane także przez rosnące współczynniki aktywności zawodowej).

Wnioski

Kryzys odmiennie wpłynął na sytuację różnych grup osób na rynku pracy, a jedną z cech różnicujących szanse na pozostanie w zatrudnieniu lub znalezienie pracy był wiek. Badania przeprowadzone dla innych krajów pokazują, że nie jest to jedynie cechą polskiego rynku pracy – w czasie ostatniego kryzysu pracujące osoby starsze były bardziej chronione niż młode. W Polsce wśród osób starszych względnie dobra pozostała sytuacja pracujących, pogorszyła się natomiast pozycja osób biernych zawodowo i bezrobotnych. Znaczącemu wzrostowi współczynnika aktywności zawodowej po 55. roku życia (od roku, w którym na krajowym rynku pracy dało się odczuć wpływ spowolnienia gospodarczego) towarzyszył wzrost wskaźników zatrudnienia i nieznaczne (słabsze niż w innych grupach wieku) podniesienie się stopy bezrobocia wśród starszych uczestników rynku pracy. Wskaźniki zatrudnienia wzrosły silniej dla mężczyzn. W przypadku kobiet po 55. roku życia w badanym okresie nadal obserwowano wczesne odchodzenie na emeryturę.

W latach 2008–2010 starsi pracownicy doświadczyli silniejszego spadku przeciętnej liczby godzin pracy, przy większym niż przeciętnie wzroście odsetka zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy po 55. roku życia coraz częściej byli zatrudniani na czas określony, co można tłumaczyć zatrudnieniem podejmowanym przez emerytów posiadających prawo do emerytury oraz niechęcią pracodawców do zatrudniania na czas nieokreślony osób wchodzących w przedemerytalny okres ochronny przed zwolnieniem.

Analizy rocznych przepływów między stanami na rynku pracy w latach 2008/2009 (spowolnienie gospodarcze) i 2009/2010 (poprawa sytuacji) pokazują, że w pierwszym okresie nie było istotnych różnic w przepływach z zatrudnienia do bezrobocia i z bezrobocia do zatrudnienia między mężczyznami w wieku 55–64 i 25–54 lat. W drugim okresie starsi mężczyźni doświadczali relatywnie niższego ryzyka utraty pracy, ale także niższej szansy na jej podjęcie w przypadku bezrobocia. Natomiast relatywne ryzyko dezaktywacji zawodowej kobiet w wieku 55–59 lat zmalało między 2008 r. i 2010 r., choć wciąż było wyższe niż wśród mężczyzn w wieku przedemerytalnym.

Przyczyn opisanych zjawisk upatrujemy przede wszystkim w zmianach instytucjonalnych i w mniejszym stopniu w aktywnej polityce rynku pracy. Do wzrostu aktywności zawodowej po 55. roku życia przyczyniło się, naszym zdaniem, znaczne ograniczenie wcześniejszych emerytur dla obu płci od 2009 r. Dla rosnącego udziału zatrudnienia na czas określony wśród starszych pracowników znaczenie miały także możliwości łączenia pracy z emeryturą i wprowadzony w 2011 r. przepis o konieczności rozwiązania umowy o pracę, żeby rozpocząć pobieranie emerytury. Niejednoznaczny jest natomiast wpływ ochrony przed zwolnieniem osób, którym brakuje mniej niż cztery lata do emerytury. Rozwiązanie to powinno być przedmiotem pogłębionych badań w przyszłości.

Wpływ aktywnej polityki rynku pracy na zatrudnienie osób starszych wydaje się znacznie słabszy, na co wskazują chociażby malejące szanse starszych bezrobotnych na znalezienie pracy. Jednocześnie trzeba podkreślić brak wiarygodnych badań, które by potwierdzały lub negowały realny wpływ tej polityki (oraz analizowały, w jakim stopniu podejmowane działania były skuteczne).

Powstaje pytanie, co się stanie z wciąż niską – choć rosnącą – aktywnością zawodową w starszych grupach wieku, przy niepewności co do dalszego rozwoju sytuacji gospodarczej. Zniesienie większości możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury znacząco osłabi zachęty do odejścia z rynku pracy w niskim wieku, choć renty z tytułu niezdolności do pracy mogą być wykorzystywane jako substytut wcześniejszej emerytury. Z tego względu, z jednej strony, potrzeba przemyślanych programów aktywizacyjnych skierowanych do starszych pracowników i bezrobotnych (a także pracodawców), a z drugiej – monitorowania uprawnień do rent przyznawanych na parę lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego i dostosowania metod liczenia rent do tych obowiązujących w nowym systemie emerytalnym, aby ograniczyć bodźce do korzystania z alternatywnych możliwości dezaktywizacji zawodowej.

Tekst wpłynął 12 grudnia 2011 r.

Załącznik

Charakterystyki danych wykorzystanych do oszacowania modeli logitowych

	Średnia (lata)	Udział w próbie (w %)
Wiek	41,2	
25–44 lat		60
45–54 lat		29
55–59 lat		8
60–64 lat		2
Wykształcenie		
wyższe		26
średnie		35
zasadnicze zawodowe		32
niższe		8
Kobiety		45
Doświadczenie zawodowe	19,5	
Pracownicy najemni		76
Pracujący na własny rachunek		20
Pomagający członkowie rodzin		4
Pracujący w sektorze publicznym*		38
Umowa na czas określony*		22
Liczebność próby		67 184

* Wśród pracowników najemnych.

Bibliografia

- Berg G.J. van den, Lomwel A.G.C. van, Ours J.C., *Unemployment Dynamics and Age*, Serie Research Memoranda 0048, VU University Amsterdam, Faculty of Economics, Business Administration and Econometrics, Amsterdam 1998.
- Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.
- Gajderowicz T., Siergiejuk M., Sztanderska U., *Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, raport w ramach projektu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw”, Warszawa 2010.
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2011*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2011.
- Leschke J., Watt A., *How Do Institutions Affect the Labour Market Adjustment to the Economic Crisis in Different EU Countries?*, Working Paper 2010.04, ETUI, Brussels 2010.
- Lumsdaine R.L., Mitchell O.S., *New Developments in the Economic Analysis of Retirement*, w: *Handbook of Labor Economics*, red. O. Ashenfelter, D. Card, tom 3, Elsevier Science, Amsterdam 1999.
- OECD, *Employment Outlook. Moving Beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris 2010.
- OECD, *Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris 2009.
- Rutkowski J., *Priorytety reformy rynku pracy – synteza*, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Reforma_Rynku_Pracy01072008.pdf
- Tatsiramos K., *Job Displacement and the Transitions to Re-employment and Early Retirement for Non-employed Older Workers*, „European Economic Review” 2010, nr 4.
- Wojciechowski W., *Co zrobić, aby więcej Polaków pracowało*, Raport Fundacji FOR i Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych, http://www.igte.com.pl/warto/Co_zrobic,_aby_wiecej_Polakow_pracowalo_%28Raporty%20FOR%29.pdf
- Zatrudnienie w Polsce 2009; przedsiębiorczość dla pracy*, red. M. Bukowski, IBS, Warszawa 2010.