

*Piotr Szukalski**

STARZENIE SIĘ ZASOBÓW PRACY W EUROPIE – CZY DOTYKA W TYM SAMYM STOPNIU WSZYSTKIE SEKTORY GOSPODARKI?

Abstrakt: Starzenie się ludności przejawia się również w postaci starzenia się zasobów pracy, tj. wzrostu w ramach populacji osób w wieku produkcyjnym subpopulacji osób w wieku niemobilnym (45-64 lata). Proces ten występuje we wszystkich państwach UE, jednak dotyka w różnym stopniu poszczególne sektory gospodarki, co wynika przede wszystkim z etapu cyklu życia danej branży, jak i z takich czynników jak forma własności, wymagania odnośnie do siły fizycznej lub szybkości reakcji. Celem niniejszego opracowania jest określenie tych sektorów gospodarki państw wchodzących w skład Unii Europejskiej, które w nadchodzących dekadach w największym stopniu zostaną dotknięte newralgicznymi problemami związanymi ze starzeniem się zasobów pracy – szybkim i masowym „wybywaniem” dotychczasowych pracowników (przejścia na emeryturę) oraz kłopotami z rekrutacją i przeszkoleniem nowych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, starzenie się zasobów pracy, sektory gospodarki

Wprowadzenie

Starzenie się ludności staje się w ostatnich latach tym procesem demograficznym, który najdobitniej „wkradł się” do świadomości społecznej. Proces ten uznawany jest za potencjalne źródło zagrożeń dla rozwoju ekonomicznego, z uwagi na zmianę kierunku i skali międzypokoleniowych transferów, zwłaszcza tych publicznych. Jednak wyzwania związane z zapewnieniem stabilnego finansowania systemu emerytalnego i opieki zdrowotnej nie powinny przesłaniać i innych konsekwencji wzrostu odsetka osób starszych. Proces starzenia się dotyczy również i osób w wieku produkcyjnym, owocując wzrostem ważności osób znajdujących się na „przedpolu starości” wśród wszystkich aktywnych zawodowo. Również i w przypadku tego zjawiska opinia publiczna, decydenci, a zwłaszcza pracodawcy i osoby administrujące rynkiem pracy w coraz większym stopniu są świadomi zachodzących zmian. Zdecydowania słabiej upowszechnia się świadomość tego, iż nie wszystkie działy gospodarki są i będą w przyszłości dotknięte procesem starzenia się zasobów pracy w równym stopniu.

* Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Instytut Socjologii, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

Celem niniejszego opracowania jest określenie tych sektorów gospodarki państw wchodzących w skład Unii Europejskiej, które w nadchodzących dekadach w największym stopniu zostaną dotknięte newralgicznymi problemami związanymi ze starzeniem się zasobów pracy – szybkim i masowym „wybywaniem” dotychczasowych pracowników (przejścia na emeryturę) oraz kłopotami z rekrutacją i przeszkoleniem nowych. Realizacja tego celu jest cenna z dwóch powodów. Po pierwsze, umożliwi przygotowanie się do przeciwdziałania niedoborom na rynku pracy sektorów odznaczających się dużym udziałem starszych pracowników w sytuacji masowego wychodzenia przez nich w relatywnie krótkim czasie z rynku pracy. Po drugie, stanowić może punkt wyjścia do analiz, których celem jest określenie czynników odpowiedzialnych za słabe zaangażowanie się osób na przedpolu starości w pozostałych branżach.

Źródłem wszystkich prezentowanych dalej danych – o ile nie zostanie to zaznaczone inaczej – jest baza danych Eurostatu, dostępna na stronie internetowej tej instytucji. Dane odnoszące się do projekcji ludnościowych pochodzą z ostatniej dostępnej na początku 2012 r. wersji projekcji dla UE i poszczególnych jej członków przygotowanej przez Eurostat, zaś dane na temat zatrudnienia według sektorów pochodzą z przeprowadzanych przez narodowe instytucje statystyczne według jednolitej w całej Unii Europejskiej metodologii *Labour Force Survey*, którego polski odpowiednik nosi nazwę *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*.

Starzenie się zasobów pracy – skala i konsekwencje

Jak wspomniano we wprowadzeniu, starzeniu się ludności towarzyszy starzenie się zasobów pracy, przejawiające się wzrostem udziału starszych pracowników wśród ogółu aktywnych zawodowo [Lanzieri, 2011]. Chcąc opisać zachodzące starzenie się zasobów pracy, skorzystamy z pojęcia niemobilnego wieku produkcyjnego. Tym terminem określa się w UE osoby w wieku 45-64 lata¹⁰, które to z uwagi na fazę cyklu życia odznaczają się w porównaniu z młodszymi uczestnikami rynku pracy niższą mobilnością definiowaną na trzech płaszczyznach¹¹:

¹⁰ W Polsce termin ten jest definiowany jako osoby w wieku 45 do 59 lat w przypadku kobiet, zaś do 64 lat w przypadku mężczyzn. Powyższa definicja wynika z polskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, bazuje bowiem na tzw. normalnym wieku emerytalnym. Wiek ten na terenie Unii Europejskiej jest zróżnicowany – różne kraje mają różne granice, w wielu państwach brak jest przy tym odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn. Stąd też dla zachowania porównywalności danych zdefiniowano w niniejszym tekście niemobilny wiek produkcyjny jako 45-64 lat.

¹¹ Niekiedy te różnice bywają kwestionowane – zob. [Adecco..., 2010].

- 1) Kwalifikacyjnej – są mniej skłonne do podejmowania trudu dokształcania się i treningu zawodowego;
- 2) Zawodowej – są mniej skłonne do zmiany wykonywanego zawodu, nawet w przypadku niemożności znalezienia pracy i długotrwałego bezrobocia;
- 3) Przestrzennej – zdecydowanie rzadziej decydują się na zmianę miejsca zamieszkiwania w sytuacji zaistnienia takiej potrzeby.

Zgodnie z najnowszą projekcją ludnościową Eurostatu następować będzie w trakcie dwóch najbliższych dekad powolny wzrost odsetka osób mających 50 lat wśród wszystkich osób w wieku produkcyjnym [Lanzieri, 2011; Nimwegen, van der Erf, 2010] – tabela 1.

Generalnie w nadchodzących dekadach następować ma wzrost odsetka osób w niemobilnym wieku produkcyjnym wśród ogółu osób w wieku aktywności zawodowej. W najbliższych latach wzrost ten będzie przede wszystkim konsekwencją pozostawania relatywnie licznych roczników powojennego wyżu demograficznego na rynku pracy przy jednoczesnym rozpoczynaniu kariery zawodowej przez mało liczne generacje urodzone w latach 1990. Podkreślenia godny jest przy tym fakt, iż w dłuższym okresie przewidywane jest kurczenie się zasobów pracy w państwach UE [Nimwegen, van der Erf, 2010].

W skali UE maksymalny udział dojrzałych wiekiem pracowników odnotowany będzie w latach 2030. W przypadku poszczególnych państw nasilenie tego procesu mieć będzie różny charakter i tempo. Znaleźć można wręcz państwa, w których ten proces nie będzie następować (a dokładnie jedno państwo – Finlandię). Jednakże w zdecydowanej większości przypadków następować będzie zwiększanie się udziału osób w niemobilnym wieku produkcyjnym. Udział ten w przypadku 12 państw osiągnie w nadchodzących dekadach poziom przekraczający 50%, dochodząc do 53-54% w przypadku Słowacji, Polski, Rumunii czy Łotwy. Tym samym transfer wiedzy na rzecz osób starszych i wdrażanie metod zarządzania wiekiem (*age mangement*) będą we wspomnianych wcześniej państwach stawać się coraz ważniejsze. Przemiany demograficzne bowiem samoistnie zwiększą zainteresowanie możliwością aktywizowania i wydłużania kariery zawodowej osób w wieku przedemerytalnym.

Tabela 1

Ludzie w niemobilnym wieku produkcyjnym w krajach UE, 2010-2060
(jako % osób w wieku 20-64 lata)

Kraj	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Unia Europejska	43,1	46,6	47,6	47,2	45,8	46,0
Belgia	44,8	46,0	45,0	44,4	43,5	43,7
Bułgaria	43,6	46,6	51,9	51,8	46,2	47,2
Czechy	42,1	43,6	49,8	50,3	45,0	46,0
Dania	45,3	46,4	44,4	43,6	44,8	44,5
Niemcy	46,0	50,8	48,7	48,4	48,7	47,4
Estonia	41,8	43,9	47,3	49,8	44,8	45,2
Irlandia	37,1	43,0	45,8	40,3	38,9	43,9
Grecja	42,2	48,4	53,0	49,9	46,3	47,8
Hiszpania	39,3	47,4	51,4	48,1	45,6	48,0
Francja	44,4	46,0	44,8	43,9	44,0	44,5
Włochy	43,9	49,9	50,4	47,7	47,3	48,2
Cypr	39,6	39,5	43,1	47,1	45,4	44,3
Łotwa	41,5	44,9	48,6	53,8	49,3	48,2
Litwa	41,4	45,1	46,5	50,1	47,3	45,7
Luksemburg	41,4	44,3	45,5	45,5	45,2	44,6
Węgry	42,1	43,0	48,9	51,0	48,5	48,3
Malta	45,0	41,4	44,1	49,2	47,9	45,9
Niderlandy	45,7	47,9	45,0	44,0	45,3	44,5
Austria	43,4	48,0	46,3	46,0	46,6	45,7
Polska	42,3	41,6	48,3	52,9	48,5	47,9
Portugalia	42,0	46,6	49,8	48,7	48,1	49,1
Rumunia	38,4	43,6	50,3	52,9	50,1	49,6
Słowenia	43,5	46,7	50,7	50,4	45,9	46,5
Słowacja	40,4	42,1	49,4	53,1	48,8	48,0
Finlandia	47,9	44,9	44,7	45,8	44,4	44,1
Szwecja	44,1	44,1	44,1	45,4	43,5	42,7
Wlk Brytania	42,5	44,0	42,6	42,9	42,3	42,1

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=proj_10c2150p&lang=en

Czynniki różnicujące częstość pracy starszych pracowników w różnych sektorach gospodarki

Osoby starsze pracują praktycznie we wszystkich sektorach gospodarczych, lecz nie we wszystkich z jednakową częstością [Rix, 2011]. Podstawowym czynnikiem determinującym popularność sektora jako miejsca pracy starszych pracowników jest to, w jakiej fazie rozwoju dany sektor się znajdował, wówczas gdy rozpoczynający 3-4 dekady temu pracę zawodową pozyskiwali kwalifikacje niezbędne do podjęcia w tym sektorze pracy. W dużym stopniu zatrudnienie osób starszych w zależności od sektora odzwierciedla strukturę gospodarki sprzed kilku dekad. Generalnie panuje zasada, iż większym prawdopodobieństwem zatrudnienia osób starszych charakteryzują się te branże gospodarki, które swój szczytowy etap rozwoju mają już za sobą. Z kolei te sektory, które w tej

chwili się najdynamiczniej rozwijają, np ICT, zatrudniają zdecydowanie rzadziej starszych pracowników, co związane jest przede wszystkim z brakiem u nich odpowiednich kwalifikacji, często wymagających świeżo ukończonych studiów uniwersyteckich [EC, 2005].

Powyższy czynnik wyjaśnia, dlaczego nie do końca prawdziwe jest powszechne przekonanie, iż wczesna dezaktywizacja zawodowa osób starszych oznacza zwolnienie stanowisk prac dla wchodzącej na rynek pracy młodzieży. Tymczasem z uwagi na fakt, iż miejsca pracy starzeją się wraz z zajmującymi je pracownikami oraz z uwagi na nadreprezentację starszych pracowników w sektorach schyłkowych, duża część opuszczanych przez starszych pracowników stanowisk pracy jest likwidowana.

Nadreprezentacja starszych pracowników występuje również w przypadku sektora publicznego, a zatem sektora zdecydowanie mniej odznaczającego się płynnością kadr, gwarantującego większą stabilność dochodów, choćby i kosztem ich niższej wysokości. Z definicji zatem sektor ten rzadziej zwalnia z pracy i rzadziej dokonuje rekrutacji, a tym samym rzadziej występują sytuacje, w których dojść może do ukrytych form dyskryminacji ze względu na wiek. W przypadku sektora prywatnego jedynym wyjątkiem jest sektor MSP, w którym w najmniejszych firmach w przypadku osób samozatrudnionych wobec braku czynników „wypychających” występuje duża skłonność do długiego pozostawania na rynku pracy, prowadząca do wyższego udziału osób starszych. Dotyczy to zwłaszcza takiej szczególnej grupy samozatrudnionych, jakimi są rolnicy, a zatem samozatrudnieni aktywni zawodowo w branży schyłkowej.

Innym czynnikiem, różnicującym częstość zatrudnienia, jest fizyczna zdolność do wykonywania pracy – w niektórych sektorach z uwagi na wymagania odnośnie do wysiłku fizycznego, szybkości reakcji na bodźce, bądź z uwagi na niekorzystne środowisko pracy osoby starsze wykonują zdecydowanie rzadziej pracę. Dotyczy to np. zarówno prac budowlanych, jak i służb mundurowych.

W rezultacie w zależności od stopnia nowoczesności sektora, udziału w nim własności państwowej i wymagań odnośnie do wytrzymałości/witalności poszczególne sektory zatrudniają relatywnie mniej lub więcej starszych pracowników, będąc tym samym w mniejszym lub większym stopniu podatne na zakłócenia funkcjonowania w sytuacji masowego wycofywania się z rynku pracy przez starszych pracowników.

Dodatkowo podział taki utrwała rekrutacja tych osób, które utraciły miejsce pracy, będąc w wieku niemobilnym. Nowo zatrudniane osoby starsze odznaczają się zdecydowanie mniejszym zróżnicowaniem sektorów niż nowo zatrudniane osoby młode, a także niższym zróżnicowaniem w stosunku do ogółu starszych pracowników [Hardy, 2006]. Po części za taki stan rzeczy odpowiada zróżnicowania w poszczególnych sektorach gospodarki kultura organizacyjna, która często różnicuje „wartość” pracownika na bazie wieku [Szukalski, 2008]. W takim

przypadku w branżach z wyższym udziałem starszych pracowników panuje bardziej przychylna atmosfera wobec nich, zaś w tych, które nie wymagają najświeższych kwalifikacji i umiejętności dodatkowo występuje wyższa skłonność do rekrutowania starszych pracowników.

Zróżnicowanie odsetka starszych pracowników według działów gospodarki w UE

Chcąc dokonać przeglądu stopnia starzenia się zasobów pracy w poszczególnych sektorach gospodarczych, posłużono się wskaźnikiem określającym udział osób w wieku 50-64 lat wśród ogółu zatrudnionych w danej branży w wieku 25-64. Odwołanie się do takiego podziału, a nie prezentowanego wcześniej niemobilnego wieku produkcyjnego wynika z dostępności danych, które w przypadku dezagregacji dostępne są tylko w podziale z cezurą wieku 50 lat. Jednocześnie choć istnieje w bazie Eurostatu możliwość odwołania się do ogółu zatrudnionych, tj. w wieku 15-64 lata, wydaje się, iż z uwagi na bardzo częste nietypowe formy zatrudnienia osób najmłodszych we współczesnej UE oraz na dużą mobilność osób bardzo młodych (częste zmiana pracy) – mówiąc o stopniu zaawansowania „starości demograficznej” wśród pracowników danego sektora – lepiej odwołać się do wieku odznaczającego się w miarę stabilnym zatrudnieniem.

Wskaźnik ten policzony został na podstawie zunifikowanych przez Eurostat narodowych badań LFS i poprzez porównanie uzyskanych frakcji dla poszczególnych sektorów ze średnią umożliwia określenie wpływu starzenia się zasobów pracy na funkcjonowanie tych sektorów – tabela 2a, 2b, 2c.

Tabela 2a

Udział starszych pracowników według działu gospodarki, 2011

Kraj	Ogółem	Rolnictwo leśnictwo, rybołów- stwo	Górnictwo i kopalnictwo	Przetwó- stwo prze- mysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	Zaopatrywanie w wodę	Budownictwo
1	2	3	4	5	6	7	8
Unia Europejska	28.9	39.1	27.5	27.5	35.4	31.3	26.1
Belgia	26.9	42.6	21.3	27.1	25.2	24.3	22.2
Bułgaria	26.8	37.6	4.8	24.4	30.3	41.0	24.6
Czechy	28.1	40.8	36.5	26.6	30.5	37.2	29.0
Dania	32.1	37.6		31.2	44.2	44.4	31.1
Niemcy	32.8	43.7	40.3	32.8	36.9	36.6	30.4
Estonia	30.9	38.5		30.7	19.6		17.3

tab. 2a (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8
Irlandia	25.8	46.8	28.6	19.	33.0	32.5	23.9
Grecja	26.9	43.9	30.0	26.	26.8	28.7	25.3
Hiszpania	25.6	33.4	29.5	25.	30.8	26.0	20.8
Francia	28.7	40.3	33.2	28.	34.2	21.0	25.6
Włochy	27.2	37.8	31.4	21.	34.7	29.8	23.4
Cypr	27.3	48.0	.	39.	76.9	31.7	26.2
Łotwa	29.4	34.5	.	26.	49.6	.	23.2
Litwa	29.5	37.3	.	27.	40.1	40.7	31.4
Luksemburg	24.6	53.6	.	29.	.	.	20.6
Węgry	27.6	35.7	44.5	26.	33.3	32.0	25.7
Malta	25.3	.	.	24.	.	.	27.4
Niderlandy	31.4	38.4	21.7	32.	32.4	35.9	29.7
Austria	26.0	42.8	12.0	22.	36.4	7.9	24.3
Polska	26.8	37.1	22.9	23.	40.9	41.0	23.6
Portugalia	26.6	57.0	7.9	20.	48.2	4.5	23.9
Rumunia	24.8	36.4	12.1	22.	31.2	26.7	20.7
Słowenia	24.4	47.9	22.2	21.	32.1	28.4	26.5
Słowacja	27.2	42.6	28.0	24.	35.4	38.2	29.5
Finlandia	34.6	48.9	31.3	34.	40.3	32.0	33.8
Szwecja	33.7	47.0	18.2	33.	42.6	37.1	33.4
Wlk Brytania	30.1	44.7	31.4	32.	34.4	30.3	28.7

Źródło: own calculation based on data available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Tabela 2b

Udział starszych pracowników według działu gospodarki, 2011

Kraj	Ogółem	Handel i naprawy	Transport, gospodarka magazynowa	Hotele i restauracje	Łączność	Pośrednictwo finansowe	Obsługa nieruchomości
1	2	3	4	5	6	7	8
UE	28,9	24,7	30,1	23,2	18,7	25,7	35,8
Belgia	26,9	22,1	28,3	23,0	15,8	27,3	37,7
Bułgaria	26,8	18,7	25	20,3	15,0	19,7	9,9
Czechy	28,1	23,5	30,4	23,6	16,3	22,6	32,7
Dania	32,1	25,4	36,3	24,5	20,8	33,7	39,5
Niemcy	32,8	30,4	33,1	28,9	23,9	32,2	40,1
Estonia	30,9	26,1	37,5	9,9	9,0	18,9	.
Irlandia	25,8	22,9	33,6	16,2	14,9	19,0	15,6
Grecja	26,9	20,3	29,8	21,3	14,8	21,5	23,3

tab. 2b (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8
Hiszpania	25,6	22,5	26,2	23,3	11,1	24,1	29,2
Francja	28,7	24,8	27,5	22,7	20,7	29,8	31,9
Włochy	27,2	23,3	30,8	18,1	17,4	29,7	31,4
Cypr	27,3	26,1	27,4	31,7	18,8	19,7	42,9
Łotwa	29,4	23,0	44,5	17,1	20,3	5,4	48,8
Litwa	29,5	19,4	29,3	26,7	25,1	7,4	13,0
Luksemburg	24,6	27,5	18,9	21,4	23,4	20,9	45,5
Węgry	27,6	22,5	28,9	22,3	14,3	23,3	36,9
Malta	25,3	24,9	29,3	30,4	22,7	23,3	
Niderlandy	31,4	26,9	35,9	24,8	19,9	25,7	34,1
Austria	26,0	22,8	25,7	21,9	19,1	26,3	39,2
Polska	26,8	19,0	30,7	22,8	11,2	16,4	46,9
Portugalia	26,6	22,7	23,9	25,0	11,1	19,8	5,7
Rumunia	24,8	15,5	21,1	18,5	13,8	17,0	7,3
Słowenia	24,4	17,6	23,1	18,5	16,1	23,2	58,8
Słowacja	27,2	20,5	26,9	18,6	14,6	15,9	35,8
Finlandia	34,6	26,9	35,0	32,4	23,0	34,4	43,9
Szwecja	33,7	27,2	36,8	23,4	22,4	30,4	41,7
Wlk Brytania	30,1	31,0	31,2	23,6	18,9	20,1	33,4

Źródło: own calculation based on data available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

Tabela 2c

Udział starszych pracowników według działu gospodarki, 2011

Kraj	Ogółem	Obsługa firm, nauka	Wsparcie administracyjne i inne usługi	Publiczna administracja i obrona	Edukacja	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	Sztuka, rozrywka i rekreacja	Pozostałe usługi
1	2	3	4	5	6	7	8	
Unia Europejska	28,9	24,6	28,2	32,3	34,7	32,9	26,7	28,6
Belgia	26,9	25,3	24,8	35,5	28,1	29,2	31,3	23,7
Bułgaria	26,8	30,7	38,5	26,4	40,0	41,2	29,7	21,6
Czechy	28,1	27,3	34,9	27,3	33,8	32,7	25,9	25,9
Dania	32,1	27,7	29,1	35,4	33,4	36,8	31,5	33,5
Niemcy	32,8	27,9	31,7	39,2	37,3	33,2	29,5	35,9
Estonia	30,9	6,2	34,5	25,0	44,5	47,4	12,7	11,4

tab. 2c (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Niderlandy	31,4	26,5	23,8	37,8	38,9	34,4	31,8	31,5
Irlandia	25,8	25,4	26,5	26,6	29,9	31,4	25,0	25,1
Grecja	26,9	24,5	19,4	26,4	27,9	26,5	30,2	26,6
Hiszpania	25,6	18,0	24,5	32,3	31,8	32,6	22,9	22,0
Francja	28,7	24,2	23,1	33,7	29,2	32,0	24,3	23,8
Włochy	27,2	19,3	24,4	35,7	47,3	33,8	19,3	27,2
Cypr	27,3	21,2	26,7	29,4	25,7	40,7	17,2	31,0
Łotwa	29,4	29,7	27,6	19,4	34,6	46,3	8,3	6,4
Litwa	29,5	22,8	27,8	27,6	40,2	35,4	37,4	31,9
Luksemburg	24,6	20,8	18,5	21,8	23,2	24,3	71,4	33,3
Węgry	27,6	25,8	25,2	24,9	37,4	32,8	31,1	28,7
Malta	25,3	20,8	42,5	20,3	25,4	25,4	52,6	45,5
Austria	26,0	23,0	27,9	31,4	32,0	25,2	23,9	25,7
Polska	26,8	24,9	40,5	22,3	29,7	32,0	28,3	21,3
Portugalia	26,6	16,6	18,5	32,5	30,7	26,1	17,3	21,7
Rumunia	24,8	18,8	19,6	19,6	30,8	24,7	20,9	25,8
Słowenia	24,4	21,6	24,4	24,1	27,7	24,5	23,4	24,1
Słowacja	27,2	26,9	32,9	27,3	37,1	34,4	30,2	24,7
Finlandia	34,6	29,0	37,6	37,8	35,2	39,1	30,1	38,8
Szwecja	33,7	28,4	25,8	38,6	39,1	39,0	30,6	37,0
Wlk Brytania	30,1	27,3	30,0	29,1	33,7	33,4	28,2	30,7

Źródło: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

Średnio w krajach UE 28,9% wszystkich zatrudnionych w wieku 25-64 lat to osoby mające przynajmniej 50 lat. Jednak w zależności od sektorów gospodarki występują tu duże różnice. Przyjmijmy, iż różnica jest duża dopiero w przypadku, gdy pomiędzy udziałem dla danego sektora a średnią dla gospodarki UE wynosi co najmniej 3 punkty procentowe. W takim przypadku 6 sektorów odznacza się dużo wyższym udziałem – są to w kolejności od największych różnic do najmniejszych:

- 1) Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo;
- 2) Obsługa nieruchomości,
- 3) Dostawy elektryczności, gazu, pary;
- 4) Edukacja;
- 5) Ochrona zdrowia i opieka społeczna;
- 6) Administracja publiczna i obrona.

Przodująca rola rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa nie dziwi, zważywszy przede wszystkim na szybkie zmniejszanie się na terenie Europy w okresie powojennej odsetka osób zatrudnionych w rolnictwie. W przypadku pozostałych wymienionych sektorów gospodarki dominują szeroko rozumiane usługi spo-

leczone, zgodnie ze wspomnianą wcześniej zasadą, iż sektor publiczny jest bardziej skłonny zatrudniać starszych pracowników.

Wymienione powyżej sektory gospodarki już dzisiaj odznaczają się wyższym udziałem pracowników starszych. Czy oznacza to, iż do nich powinny być skierowane działania aktywizujące osoby starsze, podnoszące ich atrakcyjność na rynku pracy? Paradoksalnie zapewne nie, albowiem być może niższy udział starszych pracowników wśród zatrudnionych w innych sektorach wynika właśnie z nieumiejętności zachowania wystarczająco atrakcyjnych dla pracodawcy kwalifikacji, zatem wynika z mniej lub bardziej wymuszonego wczesnego opuszczenia rynku pracy.

Jednakże każdy kraj ma swoją specyfikę, dlatego też dokonano obliczeń dla poszczególnych państw wskazujących na najstarsze i najmłodsze sektory z punktu widzenia udziału pracujących według wieku. Dokonano podziału, posługując się, tak jak wcześniej, różnicą przynajmniej 3 punktów procentowych, z tym, iż punktem odniesienia był udział pracujących w gospodarce danego kraju ogółem. Zabieg ten ma za zadanie uwzględnienie choćby odmiennej w przypadku poszczególnych państw struktury wieku zatrudnionych. Dla ułatwienia zaznaczono sektory gospodarcze „stare” (charakteryzujące się nadprezentacją starszych pracowników) kolorem czerwonym, zaś sektory „młode” – kolorem żółtym – tab. 3a, 3b.

Poszczególne kraje różnią się między sobą, czego najlepszym przykładem współwystępowanie w ramach jednego sektora państw ze „starą” i „młodą” strukturą wieku zatrudnionych. Szczegółowa analiza sytuacji w poszczególnych państwach wykracza jednak poza cel niniejszego opracowania. Ograniczmy się zatem do stwierdzenia, iż sektory, które w ramach UE odznaczały się największą koncentracją starszych pracowników, również i w przypadku większości państw wchodzących w skład Unii posiadały taki sam charakter. Występujące pomiędzy państwami różnice odzwierciedlają odmienny model rozwoju gospodarki, jak i odmienne sposoby administrowania rynkiem pracy (wykorzystywanie systemu emerytalnego do „czyszczenia” rynku pracy, dostępność szkoleń, itp.).

Tabela 3a

Najstarsze i najmłodsze sektory gospodarki krajów UE, 2011

Kraje	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	Górnictwo i kopalnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	Zaopatrywanie w wodę	Budownictwo	Handel i naprawy	Transport, gospodarka magazynowa	Hotele i restauracje	Łączność
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
EU	10,2	-1,4	-1,4	6,5	2,4	-2,8	-4,2	1,2	-5,7	-10,2
B	15,7	-5,6	0,2	-1,7	-2,6	-4,7	-4,8	1,4	-3,9	-11,1

tab. 3a (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
BG	10.8	-22	-2.4	3.5	14.2	-2.2	-8.1	-1.8	-6.5	-11.8
CZ	12.7	8.4	-1.5	2.4	9.1	0.9	-4.6	2.3	-4.5	-11.8
DK	5.5	-32.1	-0.9	12.1	12.3	-1	-6.7	4.2	-7.6	-11.3
DE	10.9	7.5	0	4.1	3.8	-2.4	-2.4	0.3	-3.9	-8.9
EE	7.6	-30.9	-0.2	-11.3	-30.9	-13.6	-4.8	6.6	-21	-21.9
IE	21	2.8	-6.1	7.2	6.7	-1.9	-2.9	7.8	-9.6	-10.9
EL	17	3.1	-0.3	-0.1	1.8	-1.6	-6.6	2.9	-5.6	-12.1
ES	7.8	3.9	-0.2	5.2	0.4	-4.8	-3.1	0.6	-2.3	-14.5
FR	11.6	4.5	-0.2	5.5	-7.7	-3.1	-3.9	-1.2	-6	-8
IT	10.6	4.2	-5.6	7.5	2.6	-3.8	-3.9	3.6	-9.1	-9.8
CY	20.7	-27.3	12.3	49.6	4.4	-1.1	-1.2	0.1	4.4	-8.5
LV	5.1	-29.4	-2.6	20.2	-29.4	-6.2	-6.4	15.1	-12.3	-9.1
LT	7.8	-29.5	-2.4	10.6	11.2	1.9	-10.1	-0.2	-2.8	-4.4
LU	29	-24.6	4.5	-24.6	-24.6	-4	2.9	-5.7	-3.2	-1.2
HU	8.1	16.9	-1	5.7	4.4	-1.9	-5.1	1.3	-5.3	-13.3
MT	-25.3	-25.3	-1	-25.3	-25.3	2.1	-0.4	4	5.1	-2.6
NL	7	-9.7	0.8	1	4.5	-1.7	-4.5	4.5	-6.6	-11.5
AT	16.8	-14	-3.6	10.4	-18.1	-1.7	-3.2	-0.3	-4.1	-6.9
PL	10.3	-3.9	-3.1	14.1	14.2	-3.2	-7.8	3.9	-4	-15.6
PT	30.4	-18.7	-6	21.6	-22.1	-2.7	-3.9	-2.7	-1.6	-15.5
RO	11.6	-12.7	-2.4	6.4	1.9	-4.1	-9.3	-3.7	-6.3	-11
SI	23.5	-2.2	-2.6	7.7	4	2.1	-6.8	-1.3	-5.9	-8.3
SK	15.4	0.8	-2.5	8.2	11	2.3	-6.7	-0.3	-8.6	-12.6
FIN	14.3	-3.3	-0.3	5.7	-2.6	-0.8	-7.7	0.4	-2.2	-11.6
SE	13.3	-15.5	0.2	8.9	3.4	-0.3	-6.5	3.1	-10.3	-11.3
UK	14.6	1.3	2.5	4.3	0.2	-1.4	0.9	1.1	-6.5	-11.2
BG	10.8	-22	-2.4	3.5	14.2	-2.2	-8.1	-1.8	-6.5	-11.8
CZ	12.7	8.4	-1.5	2.4	9.1	0.9	-4.6	2.3	-4.5	-11.8
DK	5.5	-32.1	-0.9	12.1	12.3	-1	-6.7	4.2	-7.6	-11.3
DE	10.9	7.5	0	4.1	3.8	-2.4	-2.4	0.3	-3.9	-8.9
EE	7.6	-30.9	-0.2	-11.3	-30.9	-13.6	-4.8	6.6	-21	-21.9
IE	21	2.8	-6.1	7.2	6.7	-1.9	-2.9	7.8	-9.6	-10.9
EL	17	3.1	-0.3	-0.1	1.8	-1.6	-6.6	2.9	-5.6	-12.1
ES	7.8	3.9	-0.2	5.2	0.4	-4.8	-3.1	0.6	-2.3	-14.5
FR	11.6	4.5	-0.2	5.5	-7.7	-3.1	-3.9	-1.2	-6	-8
IT	10.6	4.2	-5.6	7.5	2.6	-3.8	-3.9	3.6	-9.1	-9.8
CY	20.7	-27.3	12.3	49.6	4.4	-1.1	-1.2	0.1	4.4	-8.5
LV	5.1	-29.4	-2.6	20.2	-29.4	-6.2	-6.4	15.1	-12.3	-9.1
LT	7.8	-29.5	-2.4	10.6	11.2	1.9	-10.1	-0.2	-2.8	-4.4
LU	29	-24.6	4.5	-24.6	-24.6	-4	2.9	-5.7	-3.2	-1.2
HU	8.1	16.9	-1	5.7	4.4	-1.9	-5.1	1.3	-5.3	-13.3
MT	-25.3	-25.3	-1	-25.3	-25.3	2.1	-0.4	4	5.1	-2.6
NL	7	-9.7	0.8	1	4.5	-1.7	-4.5	4.5	-6.6	-11.5
AT	16.8	-14	-3.6	10.4	-18.1	-1.7	-3.2	-0.3	-4.1	-6.9
PL	10.3	-3.9	-3.1	14.1	14.2	-3.2	-7.8	3.9	-4	-15.6
PT	30.4	-18.7	-6	21.6	-22.1	-2.7	-3.9	-2.7	-1.6	-15.5
RO	11.6	-12.7	-2.4	6.4	1.9	-4.1	-9.3	-3.7	-6.3	-11
SI	23.5	-2.2	-2.6	7.7	4	2.1	-6.8	-1.3	-5.9	-8.3
SK	15.4	0.8	-2.5	8.2	11	2.3	-6.7	-0.3	-8.6	-12.6
FIN	14.3	-3.3	-0.3	5.7	-2.6	-0.8	-7.7	0.4	-2.2	-11.6
SE	13.3	-15.5	0.2	8.9	3.4	-0.3	-6.5	3.1	-10.3	-11.3
UK	14.6	1.3	2.5	4.3	0.2	-1.4	0.9	1.1	-6.5	-11.2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 2a

Tabela 3b

Najstarsze i najmłodsze sektory gospodarki krajów UE, 2011

Kraje	Pośrednictwo finansowe	Obsługa nieruchomości	Obsługa firm, nauka	Wsparcie administracyjne i inne usługi	Publiczna administracja i obrona	Edukacja	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	Sztuka, rozrywka i rekreacja	Pozostałe usługi
EU	-3,2	6,9	-4,3	-0,7	3,4	5,8	4	-2,2	-0,3
B	0,4	10,8	-1,6	-2,1	8,6	1,2	2,3	4,4	-3,2
BG	-7,1	-16,9	3,9	11,7	-0,4	13,2	14,4	2,9	-5,2
CZ	-5,5	4,6	-0,8	6,8	-0,8	5,7	4,6	-2,2	-2,2
DK	1,6	7,4	-4,4	-3	3,3	1,3	4,7	-0,6	1,4
DE	-0,6	7,3	-4,9	-1,1	6,4	4,5	0,4	-3,3	3,1
EE	-12	-30,9	-24,7	3,6	-5,9	13,6	16,5	-18,2	-19,5
IE	-6,8	-10,2	-0,4	0,7	0,8	4,1	5,6	-0,8	-0,7
EL	-5,4	-3,6	-2,4	-7,5	-0,5	1	-0,4	3,3	-0,3
ES	-1,5	3,6	-7,6	-1,1	6,7	6,2	7	-2,7	-3,6
FR	1,1	3,2	-4,5	-5,6	5	0,5	3,3	-4,4	-4,9
IT	2,5	4,2	-7,9	-2,8	8,5	20,1	6,6	-7,9	0
CY	-7,6	15,6	-6,1	-0,6	2,1	-1,6	13,4	-10,1	3,7
LV	-24	19,4	0,3	-1,8	-10	5,2	16,9	-21,1	-23
LT	-22,1	-16,5	-6,7	-1,7	-1,9	10,7	5,9	7,9	2,4
LU	-3,7	20,9	-3,8	-6,1	-2,8	-1,4	-0,3	46,8	8,7
HU	-4,3	9,3	-1,8	-2,4	-2,7	9,8	5,2	3,5	1,1
MT	-2	-25,3	-4,5	17,2	-5	0,1	0,1	27,3	20,2
NL	-5,7	2,7	-4,9	-7,6	6,4	7,5	3	0,4	0,1
AT	0,3	13,2	-3	1,9	5,4	6	-0,8	-2,1	-0,3
PL	-10,4	20,1	-1,9	13,7	-4,5	2,9	5,2	1,5	-5,5
PT	-6,8	-20,9	-10	-8,1	5,9	4,1	-0,5	-9,3	-4,9
RO	-7,8	-17,5	-6	-5,2	-5,2	6	-0,1	-3,9	1
SI	-1,2	34,4	-2,8	0	-0,3	3,3	0,1	-1	-0,3
SK	-11,3	8,6	-0,3	5,7	0,1	9,9	7,2	3	-2,5
FIN	-0,2	9,3	-5,6	3	3,2	0,6	4,5	-4,5	4,2
SE	-3,3	8	-5,3	-7,9	4,9	5,4	5,3	-3,1	3,3
UK	-10	3,3	-2,8	-0,1	-1	3,6	3,3	-1,9	0,6

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 2a

Konsekwencje odmiennych struktur wieku sektorów gospodarki

Przedstawione powyżej odmienne udziały osób zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki przekładają się na odmienne konsekwencje starzenia się populacji dla tych działów.

Sektory i przedsiębiorstwa zatrudniające więcej osób starszych odznaczają się większą stabilnością zatrudnienia, tj. niższym odsetkiem osób zmieniających pracę. Pozwala to obniżyć koszty rekrutacji (zwłaszcza szkoleń), jak i wpływa na generalnie niższą presję na wzrost wynagrodzeń, dla starszych pracowników pozapłacowe warunki pracy mają – jak pokazują badania – zdecydowanie większe znaczenie niż w przypadku młodszych pracowników.

Wysoki odsetek starszych pracowników oznaczać może również niższą innowacyjność branży, rozumianą na dwa sposoby – po pierwsze, jako niższą skłonność do modyfikowania sposobów wytwarzania i dystrybucji oferowanych dóbr i usług (technologia produkcji), po drugie, jako niższą skłonność do modyfikowania wiązki użyteczności produkowanych przez przedsiębiorstwo (produkt). W obu przypadkach oczekiwać należy w efekcie niższej produktywności, jak i zwłaszcza niższego przyrostu produktywności. Oczekiwać zatem należy, iż wzmacnianie innowacyjności powiązane będzie w takim przypadku albo ze zwiększonym dopływem nowych, młodszych pracowników, albo z podjęciem starań mających na celu zminimalizowanie obaw starszych pracowników przed czymś nowym. W tym ostatnim przypadku oczekiwać należy dużej roli szkoleń, treningów i innych działań, które – choć teoretycznie zorientowane na podniesienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji – podwyższają umiejętność uczenia się i generalnie zwiększają adaptacyjność, a zatem w jakimś stopniu i innowacyjność.

Kolejną kwestią, jaką warto wspomnieć, jest występowanie problemów z pozyskaniem pracowników w przypadku, gdy będący dziś na przedpolu starości pracownicy osiągać poczną na masową skalę wiek emerytalny. Następować wówczas będzie konieczność rekrutowania nowych pracowników. Nie jest to niczym szkodliwym samo w sobie, lecz zdawać sobie należy sprawę z tego, iż taka masowa rekrutacja oznacza konieczność jednoczesnego przeszkolenia wielu osób, w czasie którego nowy pracownik z reguły odznacza się dużo niższą produktywnością niż dotychczasowy pracownik. Co więcej, w przypadku niektórych branż występować może problem z rekrutacją osób o potrzebnych kwalifikacjach, albowiem niekiedy w przypadku branż schyłkowych podstawowe kwalifikacje niezbędne do obsługi maszyn i procesów technologicznych w większym stopniu posiadają absolwenci szkół funkcjonujących 20-30 temu niż osoby wykształcone obecnie. W rezultacie branże i przedsiębiorstwa mogą „wymierać”

wcześniej, niż wynikałoby to z naturalnego procesu cyklu życia produktu, przedsiębiorstwa czy branży.

Ostatnim negatywnym rezultatem masowego przechodzenia na emeryturę jest zanik kultury organizacyjnej, jej części nieformalnej, którą poznaje się dopiero po latach pracy w danym przedsiębiorstwie.

Podsumowanie

W literaturze przedmiotu poświęconej osobom starszym na rynku pracy od dawna wiele uwagi poświęca się makroekonomicznym konsekwencjom starzenia się zasobów pracy. W ostatnich latach modne staje się podejście mezzo, związane

z próbami wdrażania zarządzaniem wiekiem. Zdecydowanie mniej uwagi poświęca się spojrzeniu na konsekwencje starzenia się zasobów pracy dla całych gałęzi gospodarki. Tymczasem z uwagi na odmienną dojrzałość poszczególnych sektorów

(tj. ich miejsce w cyklu życia), różne wymagania edukacyjne i kwalifikacyjne stawiane ich pracownikom występuje wyraźne zróżnicowanie częstości wykonywania pracy przez starszych pracowników w zależności od sektora gospodarki. Skupieni są oni zazwyczaj w branżach mniej innowacyjnych, mających najlepsze dni za sobą, lub w branżach charakteryzujących się dużym udziałem własności publicznej.

Już dzisiaj zatem powinny powstawać specjalne programy ukierunkowane na uświadamianie przedsiębiorcom skupionym w branżach odznaczających się największą koncentracją starszych pracowników długookresowych konsekwencji starzenia się pracowników ich firm. Wszak zgodnie z prognozami demograficznymi

w nadchodzących latach rozpoczyna się przyspieszony, a wynikających z dochodzenia do wieku emerytalnego roczników powojennego wyżu demograficznego, proces kurczenia się zasobów pracy. O ile jego pierwszy etap może podziałać korzystnie na rynek pracy, borykający się z konsekwencjami kryzysu, o tyle w dłuższym, wykraczającym poza najbliższe kilka lat, okresie owo kurczenie się zasobów pracy nieść będzie zagrożenia dla wszystkich podmiotów gospodarczych, zaś największe w przypadku tych, w których oczekiwać należałoby największego popytu na nowo zatrudnianych.

Świadomość czekających zmian powinna zachęcić przedsiębiorców działających w sektorach odznaczających się koncentracją starszych pracowników do wdrażania szeregu działań dostosowawczych, z zarządzaniem wiekiem na czele [Winkelmann-Gleed, 2009].

Literatura

- Adecco Group White Paper, 2010, *It's time to manage age. Overview of labour market practices affecting older workers in Europe*, <http://www.adecco.com/en-US/Industry-Insights/Pages/Issues.aspx>
- EC, Employment and Social Affairs DG, *LOT7. The Demographic Change – Impacts of New Technologies and Information Society*, Bonn 2005, ec.europa.eu/employment_social/social.../lot7_ict_finalreport_en.pdf
- Hardy M., 2006, *Older workers*, [in:] R. L. Binstock, L. K. George (eds.), *Handbook of aging and social sciences*, 6th ed., Academic Press, Amsterdam
- Lanzieri G., 2011, *The greying of the baby boomers. A century-long view of ageing in European populations*, "Statistics in Focus – Population and Social Conditions", 23/2011
- Nimwegen, N. van & R. van der Erf (eds.), 2010, *Demography Monitor 2008: demographic trends, socio-economic impacts and policy implications in the European Union*, <http://www.nidi.nl/Pages/NID/24/868.bGFuZz1FTkc.html>
- Rix S. A., 2011, *Employment and aging*, [in:] R. L. Binstock, L. K. George (eds.), *Handbook of aging and social sciences*, 7th ed., Academic Press, Amsterdam
- Szukalski P., 2008, *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, [w:] B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich – Materiały”, nr 65, 19-35, dostępne na stronie <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf>
- Winkelmann-Gleed A., 2009, *Demographic change and implications for workforce ageing in Europe – raising awareness and improving practice*, "Cuadernos de Relaciones Laborales", 27/2, www.ucm.es/BUCM/.../CRLA0909220029A.PDF

Piotr Szukalski

**Workforce ageing in europe – is the proces reaching all economic sectors
to the same extent?**

Abstract: Population ageing is closely related to workforce ageing, i.e. increase in percentage of people in the so called immobile working age (45-64) between all working age population. The process is observed in all UE countries, however is reaching in different manner particular economic sectors. The differentiation is related to such factors as stage of life cycle of the sector, who is owner (public vs. private), requirements towards workers on vitality, strength, or speediness of reaction. The paper is aimed at determining which UE economic sectors are the most "touched" by workforce ageing. The sectors will require a specific preparation to consequences of the workforce ageing – mass workers withdrawal from the labour market in a relatively short period and mass recruitment.

Key words: labour market, ageing workforce, economic sectors