

Zmiana demograficzna a migracje zagraniczne z perspektywy rynku pracy w Polsce

1. Główne cechy zmiany demograficznej w Polsce z perspektywy rynku pracy

Przemiany procesu reprodukcji ludności prowadzą do nie tylko do spadku wielkości populacji, ale także głębokich zmian struktur wieku. Polegają one nie tylko na szybkim powiększaniu się grupy osób starszych (65+), ale także znacznym spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i starzeniu się potencjalnych zasobów pracy. Dotyczy to całej Europy - projekcje ludności opracowywane systematycznie przez ONZ oraz EUROSTAT wskazują zgodnie, że Europa jest i będzie nie tylko najstarsza demograficznie, ale także będzie jedynym kontynentem o znaczącym ubytku ludności w wieku produkcyjnym¹. Należy przy tym podkreślić, iż zmiany struktur wieku są szczególnie silne w Polsce, podobnie jak w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Określa to warunki rozwoju zasadniczo odmienne od tych, które występowały, gdy reprodukcja ludności była bliska zastępowalności pokoleń. Studia poświęcone wpływowi zmian struktur wieku ludności na zmiany zatrudnienia i wzrost ekonomiczny w krajach Unii Europejskiej dokumentują, iż mimo założonego w nich znacznego wzrostu wskaźników aktywności i zatrudnienia, zwłaszcza kobiet i osób w starszych grupach wieku produkcyjnego, nie uda się uniknąć spadku wielkości zatrudnienia po 2020 roku.² Przewidywany spadek zatrudnienia ogranicza z kolei tempo wzrostu PKB mimo przyjęcia założeń o znacznym wzroście produktywności. Innymi słowy, wpływ zmian struktur wieku jest tak silny, iż mimo założonego lepszego wykorzystania zasobów pracy i wzrostu produktywności tempo wzrostu PKB będzie maleć.

2. Emigracje a potencjalne zasoby pracy w Polsce

Szacunki zasobu emigracyjnego Polaków dokonywane zarówno na podstawie spisu powszechnego 2011 jak i bieżących rachunków dokumentują, iż skala spadku potencjalnych zasobów pracy jest większa niż wskazują na to projekcje ludnościowe zarówno Eurostatu jak i GUS, w których korzysta się z kategorii ludności faktycznej zamieszkałej, czyli ujmującej migrantów czasowych. Wielkość populacji emigrantów okresowych (blisko 2,5 mln) oraz ich struktura według wieku (blisko 80% jest w wieku produkcyjnym), a także fakt, iż około 80% to osoby przebywające poza krajem dłużej niż 12 miesięcy, zmniejsza nie tylko obecne zasoby pracy i ich wielkość w najbliższych dwóch – trzech dekadach, ale także wpływa na ich rozmiary w dłuższej perspektywie czasowej poprzez oddziaływanie na liczbę urodzeń. Dodatkowo jak pokazują dane spisowe, emigranci są lepiej wykształceni niż ludność ogółem.

3. Zmiana demograficzna a kapitał ludzki

Kapitał ludzki tworzy populacja o określonych cechach (zasób wiedzy, umiejętności, stan zdrowia). Opisane wyżej zmiany jego komponenty demograficznej (liczba osób i ich struktura według wieku) sprawiają, iż mimo poprawy jakościowych charakterystyk tej populacji kapitał ludzki w Polsce zmniejszy się³. Pomiar kapitału ludzkiego, który uwzględnia takie jego determinanty jak: 1) formalne wykształcenie, 2) zdobywanie wiedzy i umiejętności podczas kariery zawodowej, 3) stan zdrowia jako czynnik wpływający na deprecjację wiedzy, 4) starzenie się wiedzy i umiejętności oraz 5) zapominanie nabytej wiedzy, pokazuje, iż wzrost kapitału na poziomie indywidualnym nie rekompensuje wpływu zmian struktur wieku na jego poziom w skali całej populacji. Projekcje kapitału ludzkiego w Polsce opracowane przez M.Stonawskiego przy różnych scenariuszach zmian płodności (P), poziomu wykształcenia (W)

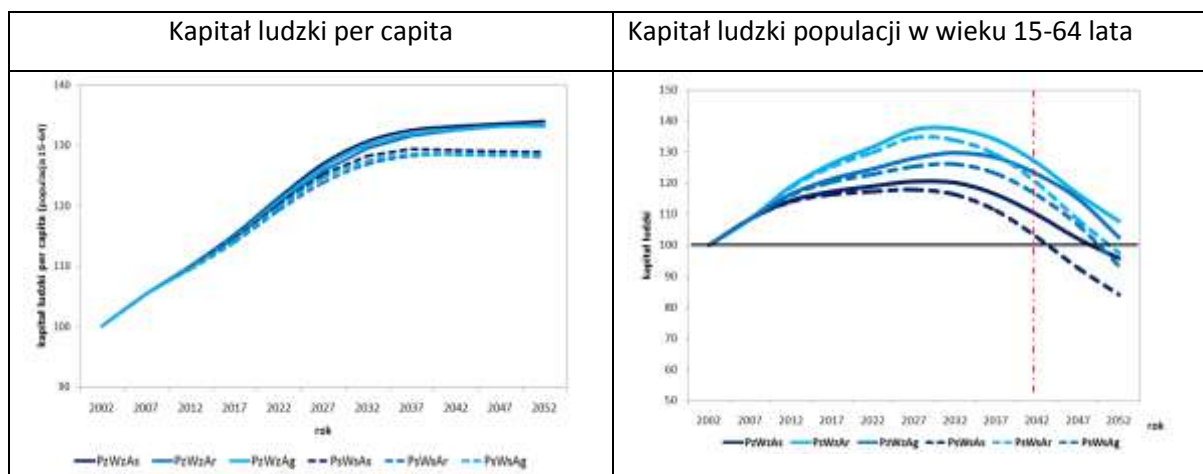
¹ The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, European Economy 8/2014.

² The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), European Economy 3|2015; J.Peschner & C. Fotakis, Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth, Working Paper 3/2013, European Commission.

³ M.Stonawski, Kapitał ludzki w warunkach starzenia się ludności a wzrost gospodarczy, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014

i aktywności zawodowej (A) ilustrują fakt, że poprawa jakości zasobów ludzkich (postęp w stanie zdrowia, wykształceniu), a także zwiększenie aktywności zawodowej i płodności nie rekompensuje ubytku wielkości tych zasobów (spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym o ponad jedną trzecią i intensywnego starzenia się ludności oraz starzenia się zasobów pracy).

Rys. 1 Projekcje kapitału ludzkiego w Polsce w latach 2002 – 2052



Źródło: M.Stonawski, Kapitał ludzki w warunkach starzenia się ludności a wzrost gospodarczy, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s.114.

4. Jak przeciwdziałać niekorzystnym dla rynku pracy przekształceniom struktur wieku?

Konstruktywna reakcja na zmianę demograficzną dokonującą się w Europie obejmuje zarówno oddziaływanie na procesy demograficzne jak i dostosowania na rynku pracy, reformy finansów publicznych i polityki społecznej⁴

- **promowanie odnowy demograficznej** (*demographic renewal*) poprzez poprawę warunków życia rodzin oraz łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym
- wzrost zatrudnienia: więcej miejsc pracy dobrej jakości, przedłużanie życia zawodowego,
- wzrost produktywności i konkurencyjności poprzez inwestowanie w edukację i badania,
- **otwarcie na napływy migracyjne i integracja imigrantów,**
- dbałość o równowagę systemu finansów publicznych w celu zagwarantowania funkcjonowania systemu emerytalnego, ochrony zdrowia i opieki długoterminowej (s.7-12).

W Polsce jest niewystarczające zrozumienie zasadniczych cech zmiany demograficznej oraz sposobów dostosowania się do zasadniczo odmiennych warunków rozwoju przez nią określonych. Otwarcie się na imigrację jest koniecznością. W dotychczasowej debacie w Polsce nad polityką migracyjną mocniej zaznaczano powstrzymanie odpływu i zachęty do powrotu Polaków przebywających za granicą. Jednak to nie wystarczy dla złagodzenia skutków spadku kapitału ludzkiego dla perspektyw rozwojowych kraju.

⁴ The demographic future of Europe – from challenge to opportunity, Communication from the Commission, Brussels, 12.10.2006, COM(2006) 571final