

Maria Balcerowicz-Szkutnik

Akademia Ekonomiczna w Katowicach

DYNAMIKA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ A UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Prezentowany artykuł jest próbą wskazania powiązań i zależności pomiędzy aktywnością zawodową społeczeństwa a ryzykiem postrzeganym w sferze ubezpieczeń społecznych. Dynamika aktywności zawodowej ma bowiem znaczny wpływ na zasoby finansowe instytucji ubezpieczeniowych o charakterze społecznym, w których relacje płatnik składek–świadczeniobiorca są związane z zależnościami liczebnościowymi odpowiednio subpopulacji osób aktywnych zawodowo (czyli regularnie płacących składki) i osób korzystających z zasobów instytucji ubezpieczeniowych w postaci rent i emerytur.

Analizując zjawisko aktywności zawodowej, należy odwołać się do kilku głównych pojęć związanych z teorią rynku pracy. Podstawowym pojęciem jest „podaż pracy” [Kryńska, Suchecka, Suchecki 1999], tożsame z „zasobami pracy”–zasobami siły roboczej. Zasoby pracy stanowią osoby w wieku produkcyjnym zdolne do pracy i gotowe w każdym momencie ją podjąć w typowych warunkach istniejących w gospodarce. Zasoby pracy obejmują więc wszystkich tych, którzy pracują lub są zdolni i gotowi do podjęcia pracy (zarejestrowani w urzędach pracy), są więc częścią ludności w wieku produkcyjnym. Relacje pomiędzy podażą pracy a liczbą ludności w wieku produkcyjnym określa się mianem współczynnika aktywności zawodowej. Im większy jest ten współczynnik, tym większa część ludności jest czynna zawodowo. Formalnie współczynnik można zapisać następująco:

$$W_{az} = \frac{L_s}{L_p},$$

gdzie: L_s – liczba osób stanowiących zasoby pracy,

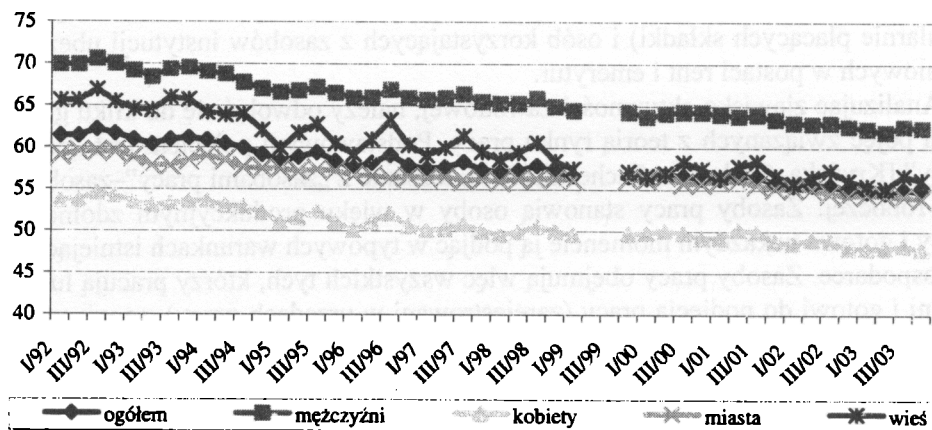
L_p – liczba osób w wieku produkcyjnym,

W_{az} – oznaczenie miernika – współczynnik aktywności zawodowej.

Podaż pracy może być analizowana jako wielkość globalna, obejmująca wszystkich aktywnych zawodowo na danym rynku pracy (lokalnym, regionalnym, krajowym lub międzynarodowym). Jednym ze źródeł danych dotyczących elementów rynku pracy są wyniki reprezentatywnego badania siły roboczej – BAEL (badanie aktywności ekonomicznej ludności) – zapoczątkowanego w maju 1992 r. Badanie prowadzone jest regularnie co kwartał i jest przeprowadzane metodami badań reprezentacyjnych, to znaczy metodami losowego doboru jednostek do badania. Badaniu są poddawane osoby w wieku ponad 15 lat, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych.

Zaletą badania jest ustalanie faktycznej, a nie formalnej sytuacji zawodowej badanych osób. W ramach badań BAEL zastosowano metodologiczne oraz podstawowe definicje i pojęcia, zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy, praktykowane w krajach, w których takie badania są prowadzone od dawna. Na podstawie danych zaczerpniętych z odpowiednich kwartalnych sprawozdań utworzono stosowne szeregi czasowe przedstawiające współczynniki aktywności zawodowej. Ich analiza i porównanie pozwoli na sformułowanie odpowiednich wniosków.

Na rysunku 1 przedstawiono empiryczne szeregi współczynników aktywności zawodowej dla Polski w latach 1992-2003, z uwzględnieniem ewentualnych różnic w postaciach mierników dla miast i wsi oraz uwzględniających płeć pracownika. Występuje luka informacyjna dotycząca II i III kwartału roku 1999, lecz brak tych pojedynczych obserwacji nie wpływa w istotny sposób na ustalenie tendencji zmian zjawiska w analizowanym okresie.



Rys. 1. Współczynniki aktywności zawodowej dla Polski w latach 1992-2003

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie rys. 1, na którym rozróżniono poszczególne mierniki cząstkowe, możemy stwierdzić, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat sukcesywnie spada wartość miernika w każdym z analizowanych przypadków. Widoczne są wprawdzie niewielkie okresowe wzrosty jego wartości, ale przypadają one z reguły na miesiące letnie, co jest

w pełni wytłumaczalne, jeśli uwzględną się możliwość sezonowego zatrudnienia, a tym samym – sezonowość zjawiska. Jednak generalnie w każdym z rozważanych przypadków (czyli z podziałem na płeć pracownika i z uwzględnieniem jego miejsca zamieszkania) utrzymuje się wyraźna tendencja spadkowa wartości współczynnika.

Warto zatem wyznaczyć analityczną postać linii trendu opisującą każdy z rozważanych szeregów czasowych. Konstrukcję teoretycznej linii trendu przeprowadzono wielokrotnie dla każdego szeregu czasowego. Wykorzystano różne postacie funkcji trendu, a przy wyborze najlepszej postaci teoretycznej linii trendu kierowano się współczynnikiem R^2 . Okazało się, że bardzo dobry stopień dopasowania uzyskano dla kilku postaci funkcyjnych linii trendu, a mianowicie: funkcji liniowej, kwadratowej, sześcienniej i wykładniczej. W celu konstrukcji prognoz wartości współczynnika aktywności zawodowej wybrano jedną z nich – kwadratową linię trendu. Poniżej zaprezentowano wybrane linie trendu:

Funkcje trendu dla współczynników aktywności zawodowej

(ogółem)

$$y = 0,0017x^2 - 0,2267x + 62,124 \quad R^2 = 0,9481$$

(mężczyźni)

$$y = 0,0016x^2 - 0,2477x + 70,526 \quad R^2 = 0,9603$$

(kobiety)

$$y = 0,0017x^2 - 0,209x + 54,525 \quad R^2 = 0,9113$$

(miasto)

$$y = 0,0008x^2 - 0,1387x + 59,343 \quad R^2 = 0,9012$$

(wieś)

$$y = 0,0035x^2 - 0,396x + 67,038 \quad R^2 = 0,9103$$

Wartości współczynnika R^2 , przedstawione przy każdej postaci funkcyjnej, świadczą o dobrym dopasowaniu linii teoretycznej do danych empirycznych.

Aby wykorzystać uzyskane linie trendu do konstrukcji prognozy wartości mierzniaka w przyszłych momentach czasowych, należy dodatkowo ustalić współczynniki sezonowości dla każdego z kwartałów. W tabeli 1 przedstawiono odpowiednie współczynniki sezonowości, których wartości wyznaczono dla modeli multiplikatywnych na podstawie funkcji kwadratowej.

Tabela 1. Współczynniki sezonowości dla modeli multiplikatywnych wyznaczone na podstawie funkcji kwadratowej

Kwartał	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Miasto	Wieś
I	0,9943	0,9968	0,9927	1,0014	0,9833
II	0,9989	0,9984	1,0000	1,0013	0,9978
III	1,0082	1,0074	1,0099	0,9971	1,0212
IV	0,9986	0,9974	0,9974	1,0002	0,9977

Źródło: obliczenia własne.

Prognozy współczynników aktywności zawodowej zamieszczono w tab. 2. Prognozy te są skonstruowane tylko do II kwartału 2005 r., ponieważ podstawą do ich konstrukcji jest jedynie linia trendu. Nie uwzględnia się przy ich budowie wpływu czynników ekonomicznych i pozaekonomicznych, które mogą znacznie, a w zasadzie powinny, wpłynąć na zmianę spadkowej tendencji mierników.

Tabela 2. Prognozy współczynników aktywności zawodowej na podstawie funkcji kwadratowej z uwzględnieniem sezonowości

Kwartał	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Miasto	Wieś
IV 2004	54,86	61,81	48,13	54,30	55,78
I 2005	54,57	61,69	47,87	54,32	54,95
II 2005	54,78	61,72	48,20	54,26	55,74

Źródło: obliczenia własne.

Po zauważeniu niedoskonałości prognozowania na podstawie linii trendu przeprowadzono procedurę prognozowania równoległe na metodzie adaptacyjnej, z wykorzystaniem wag harmonicznych po uprzednim wygładzeniu empirycznej linii trendu metodą trendu pełzającego o długości cyklu równej 3 okresom. Ze względu na to, że metoda wag harmonicznych jest wrażliwa na długość początkowego szeregu obserwacji, skrócono wyjściowy, 48-elementowy szereg czasowy do 17 jednostek, uznając okres ponad czterech ostatnich lat obserwacji za wystarczająco długi do sformułowania końcowych wniosków. Przeprowadzona procedura rachunkowa pozwoliła na ustalenie wartości prognoz rozważanych współczynników. Przedstawia je tab. 3.

Tabela 3. Prognozy współczynników aktywności zawodowej wyznaczone metodą wag harmonicznych

Kwartał	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Miasto	Wieś
IV 2004	54,55	62,36	47,56	53,39	56,69
I 2005	54,46	62,31	47,45	53,24	56,72
II 2005	54,37	62,26	47,33	53,08	56,76

Źródło: obliczenia własne.

Wartości mierników potwierdzają wcześniejsze spostrzeżenia dotyczące tendencji zmian współczynników, a mianowicie występowanie zjawiska stopniowego (o niewielkim natężeniu) spadku poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa. Równocześnie warto przypomnieć prognozy charakteryzujące kształtowanie się zjawisk na polskim rynku pracy opracowane przez GUS na lata 2000-2020. Opierają się one na prognozach demograficznych, dotyczących liczby ludności w wieku produkcyjnym, oraz szacunku poziomu aktywności zawodowej ludności. Zgodnie z tą prognozą, największe nasilenie wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym odnotowano w 2001 r. i było to przyczyną wchodzenia w wiek produkcyjny urodzonych w latach 1977-1983.

Po roku 2001 tendencja ta może się zmieniać, ponieważ po 1983 r. zanotowano dość gwałtowny spadek urodzeń, co będzie mieć wpływ na zmiany współczynni-

ków aktywności zawodowej. Analizy dotyczące prognozowania rynku pracy, którego jedną ze składowych jest stopa aktywności zawodowej, przeprowadzili E. Kryńska, J. Suchecka i B. Suchecki [1998]. Na podstawie funkcji potęgowej (podwójnie logarytmicznej) przewidują oni do roku 2010 spadek współczynnika W_{az} o ok. 2%. Jednak są to prognozy długookresowe, więc obarczone odpowiednio większym błędem. Prognozy krótkookresowe (na kilka najbliższych kwartałów) sugerują wprawdzie spadek wartości miernika, lecz w znacznie mniejszym stopniu.

Bez względu na metodę prognozowania i jego ogólny wynik niepokojąca, z punktu widzenia analiz aktuarialnych, jest tendencja spadkowa miernika. Jedyne osoby aktywne zawodowo (w szerokim znaczeniu) są płatnikami składek i ich zmniejszająca się liczba jest dla ubezpieczycieli zjawiskiem niekorzystnym. Tendencja ta jest charakterystyczna nie tylko dla Polski, lecz występuje również w innych krajach.

Według MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy) do roku 2005 w Europie Zachodniej na 1000 pracujących osób może przypadać ok. 640 osób biernych zawodowo, a w niektórych państwach nawet 750. Wskaźniki te są niższe w Stanach Zjednoczonych (ok. 430) i Japonii (435).

W związku z tym w wielu krajach rozważa się konieczność podniesienia wieku emerytalnego, co jednak może spotęgować zjawisko bezrobocia, przewiduje się również możliwość zmniejszenia obecnych płac na konto późniejszych świadczeń socjalnych. Na przykład w Niemczech wychodzi się już z propozycją przedłużenia czasu pracy powyżej 65 roku życia tym osobom, które czują się w pełni sił i chcą dalej pracować. Za wydłużeniem okresu zdolności do pracy przemawiają:

- fakt, że skrócono czas pracy przy przedłużonym życiu przeciętnego obywatela,
- wzrost zdrowotności społeczeństwa,
- to, że firmy zatrzymują fachowców ze względu na ich wiedzę, doświadczenie i zamiłowanie do swojego zawodu,
- dynamika wzrostu liczby emerytów przy stosunkowo słabym wzroście przyrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym wskutek słabego przyrostu naturalnego i zdawanie się na pomoc cudzoziemców, bez których zamknięto by wiele miejsc pracy.

Również we Francji, gdzie obecnie przechodzi się na emeryturę na ogół po ukończeniu 60 lat i 2 miesięcy życia, uważa się, że należałoby podnieść wiek emerytalny do 62 lat i 4 miesięcy, ze względu na deficyt ubezpieczeń socjalnych, lub podnieść składki ubezpieczeniowe.

Problem emerytur i rent, zapewniających dostateczny poziom życia pobierającym te świadczenia, coraz wyraźniej jest akcentowany również w Polsce. Wiele decyzji podejmowanych na szczeblu administracyjno-rządowym ma na celu rozwiązanie tego problemu w sposób satysfakcjonujący społeczeństwo.

W celu lepszego zobrazowania rozmiarów zjawiska zmian na rynku pracy warto się posłużyć prognozami struktury wieku ludności świata konstruowanymi w De-

partamencie Ludności OZN. Można je z powodzeniem wykorzystać w analizach rynku pracy i aktywności zawodowej.

Najnowsza, osiemnasta edycja prognozy stanu i struktury ludności, opracowana w 2002 r. [Kotowska 2004] różni się od poprzedniej (opublikowanej w 2000 r.) przede wszystkim założeniami dotyczącymi płodności i umieralności. Zwrócono uwagę na większy spadek płodności, a w zjawisku umieralności uwzględniono (w zasadzie po raz pierwszy) wpływ AIDS na poziom umieralności w krajach najbardziej zagrożonych tą chorobą.

Spośród przygotowanych wariantów prognozy najbardziej optymalny wydaje się wariant środkowy (*medium variant*), którego wyniki przedstawione będą w dalszej części artykułu.

Prognozy przedstawione przez Departament Ludności ONZ dotyczą stanu i struktury ludności do 2050 r. w skali całego świata, z uwzględnieniem podziału na odpowiednie kontynenty i poziomu gospodarczego poszczególnych państw. Zmiany demograficzne na świecie są bardzo silnie zróżnicowane kontynentalnie i gospodarczo. W krajach wysoko rozwiniętych przewidywany jest spadek liczby ludności z ok. 1,2 mld w 2003 r. do 0,7 mld w roku 2050 [Kotowska 2004], co stanowi odpowiednio spadek z 19% stanu ogólnego do ok. 14% stanu ludności świata. Natomiast zmiany o przeciwnym, czyli wzrostowym, kierunku są spodziewane w krajach najslabiej rozwiniętych. W Europie jest spodziewany spadek liczby ludności o ok. 13%, czyli z 726 mln mieszkańców Europy do 632 mln. Zmniejszenia liczby ludności oczekuje się w grupie „starych” członków Unii Europejskiej, oprócz Holandii, Francji, Norwegii, Anglii i Irlandii, oraz w zasadzie we wszystkich nowych krajach członkowskich. Największy spadek liczby ludności jest spodziewany w Bułgarii, Estonii, na Łotwie, w Rosji i na Ukrainie. Może on sięgać od 25 do 50%. W dalszej kolejności obejmie on Włochy, Węgry, Czechy i Polskę i sięgnie od 15 do 25%. Przyczynami tych zmian są, jak już wspomniano, spadek dzietności i wydłużenie życia człowieka. Te same czynniki wpływają na zmiany w strukturze wieku ludności, prowadzące do starzenia się społeczeństw.

Wspomniana projekcja stanu i struktury ludności (United National UN, 2003) zakłada, że populacja osób starszych (w wieku powyżej 60 lat) zwiększy się z 606 mln w 2003 r. do 1,9 mld w roku 2050. W krajach wysoko rozwiniętych, jeśli obecnie co piąta osoba przekroczyła 60 rok życia, to w Europie, w 2050 r., w wieku powyżej 60 lat będzie już co trzecia osoba. W roku 2000 połowa ludności przekroczyła 37,7 roku ($Me = 37,7$ roku), a w 2050 r. połowa ludności kontynentu będzie miała nie mniej niż 47,7 roku. Proces zmiany struktury wieku przebiega równocześnie z gwałtownym spadkiem liczebności subpopulacji osób w wieku produkcyjnym, znacznie różniącym się od zmian w strukturze wieku ludności na innych kontynentach (tab. 4).

Tabela 4. Struktura wieku ludności według kontynentów (w %)

Kontynent \ Wiek	0-14		15-59		60 i więcej	
	2000	2050	2000	2050	2000	2050
Afryka	42,6	27,8	52,4	61,7	5,0	10,5
Azja	30,4	18,6	60,8	58,6	8,8	22,8
Ameryka Łacińska	31,9	18,1	60,1	57,9	8,0	24,0
Europa	17,5	14,7	62,3	49,7	20,2	35,1
Ameryka Północna	21,5	17,7	62,3	61,8	16,2	20,5
Oceania	25,8	18,1	60,9	62,8	13,3	19,1

Źródło: [Kotowska 2004].

W Europie w najbliższych pięćdziesięciu latach należy się spodziewać zmniejszenia liczebności grupy osób w wieku produkcyjnym o ok. 1/5 obecnego stanu. Jest to duże ograniczenie w zasobach pracy, co przy jednoczesnym wzroście liczebnościowym subpopulacji stanowi poważne obciążenie dla systemów finansowania instytucji ubezpieczeniowych. Warto równocześnie zauważyć, że struktura wieku ludności Europy nie jest jednolita w skali całego kontynentu, a do roku 2050 ulegnie dalszym przeobrażeniom (tab. 5).

Tabela 5. Struktura wieku ludności Europy według regionów (w %)

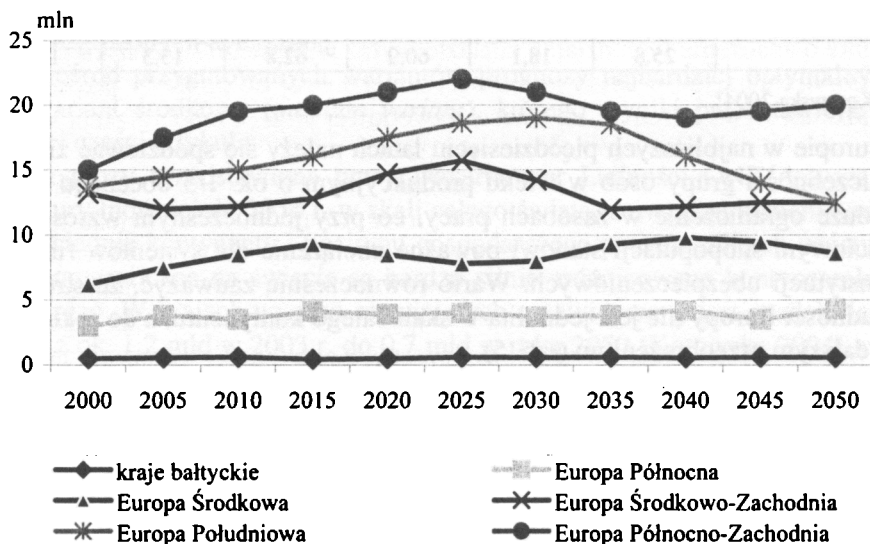
Regiony \ Wiek	0-14		15-59		60 i więcej	
	2000	2050	2000	2050	2000	2050
Europa ogółem	17,5	14,7	62,3	49,7	20,3	35,6
Europa Środkowo-Wschodnia	18,1	14,4	63,3	49,2	18,6	36,4
Europa Północna	19,0	15,9	60,6	53,5	20,4	30,6
Europa Południowa	15,7	13,7	62,6	47,8	21,7	38,5
Europa Zachodnia	17,1	15,4	61,3	51,1	21,6	33,5

Źródło: [Kotowska 2004].

W roku 2000 najniższy poziom zasobów pracy obserwowano w Europie Północnej i Zachodniej przy stosunkowo najwyższym poziomie w Europie Środkowo-Wschodniej i Południowej. W roku 2050 jest spodziewana odwrotna zależność i należy oczekiwać największych zasobów pracy w Europie Północnej i Zachodniej.

Proces starzenia będzie przebiegać najbardziej dynamicznie w Europie Środkowo-Wschodniej, gdzie odsetek osób starszych wzrośnie niemal dwukrotnie. W pozostałych regionach proces starzenia będzie wolniejszy i odsetek osób starszych wzrośnie ok. 1,5 raza. Z punktu widzenia analiz aktuarialnych w zakresie ubezpieczeń społecznych szczególnie ważne są zmiany struktury grupy osób w wieku produkcyjnym, czyli stanowiących tzw. potencjalne zasoby pracy (15-65 lat). Należy zwrócić uwagę na starzenie się tych zasobów pracy również w całej Europie, podkreślając, że w Polsce zjawisko to ma znacznie słabszy wymiar niż w skali całego kontynentu. I. Kotowska [2004] wyraźnie zaznacza, że po roku 2010 spadek zasobów pracy będzie dotyczyć wszystkich krajów Europy: w latach 2010-2025 zmniejszenie się liczebności populacji w wieku 15-54 lat będzie przebiegać równocześnie ze wzrostem liczebnościowym grupy wiekowej 55-64 lata. Po roku 2025

obie grupy potencjalnych zasobów pracy ulegną zmniejszeniu, zatem pogłębi się spadek liczebnościowy populacji w wieku produkcyjnym. Najbardziej dynamiczne zmiany zasobów siły roboczej dotyczyć będą krajów Europy Południowej i Środkowej. Dynamika tych zmian, zwłaszcza dla grupy wieku 55-64 lata, jest konsekwencją wyżów i niżów urodzeń, którym podlegały te kraje w II połowie XX w. (rys. 2).



Rys. 2. Dynamika zmian ludności w wieku 55-64 lat według regionów Europy (prognozy ONZ, wariant średni, w mln osób)
Źródło: opracowanie własne.

Na początku XXI w. ludność w wieku produkcyjnym jest znacznie starsza w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej [Kotowska 2004]. Udział osób w wieku 55-64 lat zawiera się w przedziale pomiędzy 13 a 20%, podczas gdy w pozostałej grupie krajów (np. kandydujących) waha się on na poziomie blisko 15%. W Polsce zasoby pracy w roku 2000 były oceniane na tle innych krajów europejskich jako młode (co czwarta osoba nie przekroczyła 25 lat), ok. 2/3 nie przekroczyło 45 lat, a odsetek osób najstarszych był najniższy. Analizując problemy aktywności zawodowej, a zwłaszcza jej dynamikę, można stwierdzić, że również w krajach UE w okresie ostatnich kilkunastu lat wystąpił jej wyraźny spadek, zwłaszcza w grupie wiekowej 55-64 lata. Jak już wcześniej podkreślano, stanowi to poważny problem o charakterze społecznym dla instytucji ubezpieczeniowych, bo zmniejszenie liczby pracujących zwiększa równocześnie liczbę osób uprawnionych do pobierania świadczeń. Zatem proces starzenia się społeczeństw miał swoje skutki ekonomiczne i społeczne również w skali Europy; w zasadzie były one wcześniej widoczne w Europie niż w Polsce.

Rozważano konieczność „dostosowania gospodarki i społeczeństwa do starzejących się populacji i zasobów pracy oraz zmniejszającej się liczby ludności w wieku produkcyjnym. [...] Debaty lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku koncentrowały się najpierw na koniecznych reformach systemów emerytalnych, potem włączono do nich rozwiązania, zmierzające do wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata, przez poprawę ich zdolności do utrzymania zatrudnienia oraz tworzenie zachęt dla pracodawców do utrzymania zatrudnienia tych osób. [...] Przekonanie o znaczeniu tych działań znalazło wyraz w Strategii Lizbońskiej, która uznaje priorytet narzędzi polityki podażowej zmierzającej do poprawy jakości zasobów ludzkich i zwiększenia aktywności zawodowej wraz z modernizacją systemu zabezpieczenia społecznego.” [Kotowska 2004].

Reasumując, możemy stwierdzić, że zmiany na przyszłym rynku pracy są kształtowane w zasadzie przez dwa procesy: przez zmiany struktury wieku ludności, a szczególnie przez starzenie się ludności i zmniejszanie się zasobów pracy, oraz przez globalizację, zmiany strukturalne i technologiczne zachodzące we współczesnej gospodarce. Nierównomierny popyt na pracę, a zwłaszcza jego niestabilność, prowadzi do zmian w organizacji pracy. Zwiększa się znaczenie mobilności pracownika i jego dyspozycyjności. Ograniczane jest zatrudnienie na pełnym etacie na rzecz pracy w niepełnym wymiarze lub na zasadzie kontraktowej. W takich przypadkach zanika rola „opiekunów” pracodawcy, ograniczane zostają świadczenia socjalne przysługujące pracownikowi i obowiązek odprowadzania przez pracodawcę odpowiednich kwot do jednostek ubezpieczeniowych, dających podstawę do ustalenia funduszu emerytalnego. Zmiana wzorców zatrudnienia potęguje poczucie niepewności na rynku pracy, a różnorodne, nowe formy zatrudnienia wymagają od pracownika większego zaangażowania nie tylko w świadczenie pracy, ale również w jej pozyskanie i utrzymanie. Pojawia się swoisty konflikt czasu i dyspozycyjności, zwłaszcza w przypadku kobiet mających rodzinę i nieletnie dzieci. Prowadzi to do konieczności istotnych zmian w modelu rodziny, które muszą być poprzedzone pewnymi przeobrażeniami kulturowymi i społecznymi, zgodnie z którymi zmieni się rola kobiety i mężczyzny w tworzeniu rodziny, a zwłaszcza rodziny z co najmniej jednym dzieckiem. Zmiany te powinny dotyczyć przede wszystkim bardziej równomiernego obciążenia obowiązkami domowymi i rodzinnymi obojga rodziców, co będzie konieczne na nowym rynku pracy, na którym mobilność i dyspozycyjność będą warunkami uzyskania atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy bez względu na płeć. Skutek tych zmian powinien być widoczny przede wszystkim we wzroście współczynników dzietności i w zmianach decyzji prokreacyjnych społeczeństwa.

Zupełnie odrębnym zagadnieniem związanym z problematyką ubezpieczeń społecznych, rynku pracy i aktywności zawodowej jest istnienie odrębnego, nieformalnego rynku pracy, nazywanego szarą strefą. Istnienie szarej strefy może być i w zasadzie jest traktowane wieloaspektowo, w zależności od strony, która w niej uczestniczy. Szara strefa może być kłopotem dla instytucji ubezpieczeniowych o

charakterze społecznym lub ratunkiem społecznym dla pracodawców i pracowników nie mogących sobie poradzić z realiami gospodarczymi.

Analizując rozmiary zatrudnienia w szarej strefie w Polsce w świetle danych publikowanych w rocznikach statystycznych stwierdzamy, że w latach 1995-2002 sektor ten zatrudniał od 805 tys. do 910 tys. osób. Od roku 1999 jest wyraźnie widoczny wzrost liczby osób aktywnych w szarej strefie przy jednoczesnym spadku liczby osób aktywnych zawodowo w gospodarce narodowej [Kryńska 2004]. W porównaniu udziału pracujących w szarej strefie z ogólną liczbą pracujących jest zauważalna nieznaczna, ale stała tendencja wzrostowa. Istotny jest również charakter podejmowanej tak pracy, to, czy jest to praca jedyna, czy dodatkowa. Gdy praca wykonywana w szarej strefie ma charakter pracy dodatkowej, pracownik ma już pewne zabezpieczenie emerytalne czy rentowe w postaci składek na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przez pracodawcę z głównego źródła pracy w gospodarce oficjalnej. Natomiast, gdy praca w szarej strefie jest jedyną pracą zarobkową, wówczas pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego i nie ma uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych. Okres wykonywanej pracy nierejestrowanej nie jest zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS-u, a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS-u i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłaconego wynagrodzenia. Z punktu widzenia instytucji ubezpieczeniowych o charakterze społecznym rozszerzenie się szarej strefy stanowi swoiste zagrożenie dla stabilności finansowej tych instytucji. Widoczną stratą, wynikającą z funkcjonowania szarej strefy w ujęciu makroekonomicznym, jest zmniejszenie środków wpływających do systemu finansów publicznych, głównie do budżetu państwa (podatki od dochodów osobistych) oraz, jak już wspomniano, wpływów do funduszu ubezpieczeń społecznych (składki na ubezpieczenia społeczne). Jeśli zatem pominiemy korzyści płynące z istnienia nieformalnego rynku pracy, takie jak np.: ograniczenie bezrobocia, poprawa kondycji finansowej społeczeństwa, ograniczenie rozmiarów patologii społecznej związanej z występowaniem bezrobocia, ograniczenie sfery ubóstwa zwłaszcza w okresach pogorszającej się koniunktury gospodarczej czy wreszcie pośredni wzrost popytu globalnego poprzez uczestniczenie w konsumpcji z wykorzystaniem uzyskanych z pracy nieformalnej środków finansowych, należy stwierdzić, że z punktu widzenia społecznych instytucji ubezpieczeniowych szara strefa jest zjawiskiem niepożądanym, gdyż ogranicza potencjał finansowy tych instytucji.

Próby łagodzenia skutków istnienia nieformalnego rynku pracy podejmowano już niejednokrotnie nie tylko w Polsce, lecz również w innych państwach, jest to bowiem problem ogólnoświatowy. Były one również przedmiotem dyskusji na międzynarodowej konferencji zorganizowanej w 2002 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy na temat „Godna praca a gospodarka nieformalna”¹. Na tej kon-

¹ Podsumowanie konferencji zawarto w [Decent Work... 2002].

ferencji stwierdzono konieczność podjęcia działań na rzecz zrównania praw osób pracujących w sektorze formalnym i nieformalnym gospodarki poprzez:

- wzmocnienie osłon socjalnych w sektorze nieformalnym,
- pełne lub częściowe objęcie (w zależności od czasu zatrudnienia) powszechnym ubezpieczeniem społecznym również pracowników sektora nieformalnego,
- przyznanie prawa do zrzeszania się.

Jeśli zaproponowane formy działań będą podejmowane konsekwentnie, to należy się spodziewać ograniczenia szarej strefy do nieistotnych rozmiarów i – tym samym – zmniejszenia problemów społeczno-ekonomicznych w instytucjach ubezpieczeniowych związanych z tą grupą.

Literatura

Decent Work and the Informal Economy, ILC Sesjon 90th, Report VI, Geneva 2002.

Kotowska I., *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS-GUS, Warszawa 2004.

Kowalska A., *Aktywność zawodowa a zachowania demograficzne*, rozdz. IV, cz. 2 *Zmiany na rynku pracy w okresie transformacji*, [w:] *Przemiany demograficzne w Polsce w latach 90. w świetle koncepcji drugiego przejścia demograficznego*, SGH, Warszawa 1999.

Kryńska E., *Szara strefa rynku pracy – utrapienie gospodarcze czy ratunek społeczny*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS-GUS, Warszawa 2004.

Kryńska E., Suhecka J., Suhecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa 1998.

Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, *Ludność. Stan i struktura społeczno-demograficzna*, sierpień, Warszawa 2003.

Roczniki Statystyczne i Demograficzne GUS za lata 1993-2003.

THE DYNAMICS OF WORKING ACTIVITY IN RELATION TO SOCIAL INSURANCE

Summary

A fragment of a social form of preventing population from negative effects of unemployment mainly within healthcare is discussed. Main analyses concern an issue of unemployment that is presented in first part of the article. This phenomenon adversely influences functioning of organised social security systems based on insurance that aims at protecting the elderly. An analysis of interconnections within the social issues discussed is of high importance of the social image of the social policy realized by the state.

Analysis of changes observed on the labour market in Poland is of a more complete and structural form when – in order to illustrate the phenomenon in question – forecasts of the world population age structure made in the UN Department of Population are applied. These forecast may be successfully used for the analyses of labour markets and vocational activities.