

EWA GAŁECKA-BURDZIAK*,
LESZEK KUCHARSKI**

Zniechęceni i dodatkowi pracownicy na rynku pracy w Polsce¹

Wprowadzenie

W artykule charakteryzujemy przepływy pomiędzy zasobem siły roboczej a zasobem osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia w Polsce. Zakładamy, iż przepływ z zasobu bezrobotnych do zasobu zniechęconych może aproksymować efekt zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, a przepływ z zasobu zniechęconych do siły roboczej (do zatrudnienia – udane wejście na rynek, do bezrobocia – nieudane wejście na rynek pracy) może aproksymować efekt dodatkowych pracowników. Wielkości te charakteryzujemy w ujęciu absolutnym i relatywnym, w przekroju wieku i płci². Badanie opiera się na kwartalnych danych jednostkowych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za okres 1995–2016.

Bureau of Labor Statistics (BLS 2014) definiuje osoby zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia jako takie, które chciałyby i są gotowe podjąć pracę, poszukiwały jej w ciągu poprzedzających badanie 12 miesięcy, ale nie w ciągu ostatnich 4 tygodni. Dana osoba jest zniechęcona z powodów rynkowych, jeśli uważa, że nie ma dla niej oferty pracy zgodnej z kwalifikacjami lub miejscem zamieszkania albo nie była w stanie znaleźć jakiegokolwiek pracy; dana osoba jest zniechęcona z powodów nierynkowych, jeśli uważa, że nie ma wystarczającego

* Dr Ewa Gałęcka-Burdziak – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Katedra Ekonomii I; e-mail: eburdz@sgh.waw.pl

** Dr hab. Leszek Kucharski – Uniwersytet Łódzki, Katedra Makroekonomii; e-mail: lekuchar@uni.lodz.pl

¹ Opracowanie powstało w ramach projektu badawczego „Cykliczność zmian aktywności zawodowej ludności. Analiza efektów dodatkowych/zniechęconych pracowników” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w ramach konkursu Sonata, umowa nr: UMO-2016/21/D/HS4/02808. Pełna dokumentacja statystyczna analizowanych przepływów znajduje się w archiwum ww. projektu badawczego.

wykształcenia, kwalifikacji lub doświadczenia, pracodawca dyskryminuje ją ze względu na wiek (jest za młoda lub za stara) lub wskazuje na inne determinanty o charakterze osobistym, które uniemożliwiają jej znalezienie pracy (BLS 2014; Finegan 1981). GUS (2014) definiuje osoby zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia jako osoby bierne, które nie poszukują pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą.

W ujęciu strumieniowym w literaturze przedmiotu podkreśla się, iż osoby zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia przepływają do stanu bierności zawodowej i wychodzą z tego stanu w ciągu cyklu koniunkturalnego. Poszukują zatrudnienia, kiedy jest relatywnie więcej ofert pracy, a zaprzestają poszukiwań w przeciwnym przypadku (Benati 2001). Inne definicje osób zniechęconych opierają się na doborze metod i intensywności poszukiwania zatrudnienia (Góra 2005) lub prawdopodobieństwie przepływu pomiędzy poszczególnymi zasobami na rynku pracy (Brandolini i in. 2004). Cahuc i Zylberberg (2004) z kolei definiują osoby zniechęcone jako takie, które pozostając biernymi zawodowo zaakceptowałyby otrzymaną ofertę pracy za obowiązującą na rynku stawkę, ale koszty poszukiwań zatrudnienia są dla nich zbyt duże.

Efekt dodatkowych pracowników odzwierciedla wzrost podaży pracy będący odpowiedzią na utratę zatrudnienia i/lub zmniejszenie poziomu dochodu głównego żywiciela rodziny (Gong 2010). Obrazowany jest przez ekstensywny lub intensywny wzrost podaży pracy, czyli m.in. przez przepływy do zasobu siły roboczej. Efekt ten najczęściej jest definiowany na poziomie mikroekonomicznym w odniesieniu do gospodarstw domowych, dotyczy wówczas krewnych głównego żywiciela rodziny. Gałęcka-Burdziak i Pater (2016) analizują efekt dodatkowych pracowników w ujęciu agregatowym, definiując go przez pryzmat antycyklicznych² zmian współczynnika aktywności zawodowej ludności.

Nasze badanie stanowi wkład do literatury przedmiotu ze względu na analizę zjawiska w ujęciu strumieniowym³. Poprzednie analizy w dużej mierze były oparte na współczynniku aktywności zawodowej lub liczbie zniechęconych, dotyczyły kobiet, osób młodych i starszych. Dotychczasowe badania najczęściej potwierdzały występowanie efektu zniechęconych, ale efekt dodatkowych pracowników był bardziej wątpliwy (Euwals i in. 2011). W ujęciu agregatowym miały zastosowanie przy badaniu tego zjawiska m.in.: filtry pasmowe, regresja w domenie częstości, modele nieobserwowanych komponentów, kointegracja progowa (por. Benati 2001; Congregado i in. 2011, 2014; Darby i in. 1998; Filatriau, Reynes 2012; Gałęcka-Burdziak i Pater 2016). Na płaszczyźnie mikroekonomicznej efekt zniechęconych badany był poprzez identyfikację determinant statusu na rynku pracy. Na przykład van Ham i in. (2001) potwierdzili występowanie tego efektu na etapie

² W ujęciu agregatowym występowanie efektu zniechęconych pracowników z powodów rynkowych implikuje procykliczny charakter zmian współczynnika aktywności zawodowej względem zmian koniunktury (Finegan 1981).

³ W statystykach GUS nie widnieją wartości charakteryzujące populację osób zniechęconych na rynku pracy w ujęciu strumieniowym.

podejmowania decyzji o aktywności zawodowej oraz na etapie podejmowania decyzji o intensywności poszukiwania zatrudnienia.

Efekt dodatkowych pracowników często jest analizowany w kontekście modelu podaży pracy rodziny. Wnioski zależą od tego, czy zmiany aktywności zawodowej członków rodzin są analizowane w odpowiedzi na status na rynku pracy i jego zmiany oraz od tego, czy utrata zatrudnienia była antycypowana (por. Gong 2010; Stephens 2001). Gałęcka-Burdziak i Pater (2016) analizowali efekt dodatkowych pracowników w ujęciu makroekonomicznym i potwierdzili jego występowanie oraz przeważanie nad efektem zniechęconych w Polsce dla większości zmian cyklicznych, przy czym siła tego efektu była zmienna w czasie.

Poza wspomnianą pracą Gałęckiej-Burdziak i Patera (2016) nieliczne są opracowania dotyczące efektu zniechęconych i dodatkowych pracowników w Polsce. Gałęcka-Burdziak (2015) dokonała przeglądu literatury oraz przedstawiła skalę problemu w gospodarce polskiej. Gałęcka-Burdziak i Góra (2016) analizowali zachowanie osób starszych na rynku pracy i badali wpływ dostępności świadczeń emerytalnych na dezaktywizację zawodową, rozszerzając tym samym przyjętą w literaturze definicję efektu zniechęconych. Gałęcka-Burdziak i Gromadzki (2017) dokonali statystycznej charakterystyki osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia w ujęciu zasobowym w przekroju płci i wieku.

Wyniki z przeprowadzonego przez nas badania wskazują, iż w ujęciu strumieniowym efekt zniechęcenia do aktywności zawodowej częściej dotyka kobiet niż mężczyzn, ale najbardziej osoby w wieku 45–54 lata. Zasoby młodych zniechęconych i mężczyzn są znacznie bardziej dynamiczne niż pozostałych frakcji ogółu osób zniechęconych. Osoby starsze trwale wychodzą z rynku. Polityka gospodarcza powinna być zatem nakierowana na trwałe przywiązanie osób młodych do rynku pracy, promocję aktywności zawodowej wśród kobiet i starszych pracowników. Poza wykorzystaniem narzędzi skierowanych w stronę podażową osobny nurt działań powinien dotyczyć strony popytowej rynku pracy, w tym stworzenia zachęt do zatrudnienia wybranych frakcji siły roboczej, gdyż wzrost szans zatrudnienia może skutkować zmniejszeniem liczby osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem pracy.

1. Przepływy pomiędzy siłą roboczą a zasobem osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia

W badaniu wykorzystaliśmy jednostkowe dane BAEL w ujęciu kwartalnym z okresu 1995–2016 w celu wygenerowania odpowiednich szeregów w ujęciu makroekonomicznym. Dla każdego kwartału zidentyfikowaliśmy status jednostki na rynku pracy: bezrobotny, pracujący, bierny, w tym osoby zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Do osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, zgodnie z definicją GUS, zaliczyliśmy osoby, które na pytanie o powody nieposzukiwania zatrudnienia wskazały odpowiedzi: a) jestem preko-

nany(a), że nie znajdę odpowiedniej pracy, lub b) wyczerpałem(am) wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy. Następnie połączyliśmy dane z każdych sąsiadujących dwóch kwartałów i dla osób, które brały udział w badaniu w dwóch sąsiadujących kwartałach, porównaliśmy status na rynku pracy oraz zakwalifikowaliśmy je do interesujących nas przepływów: a) przejście z zasobu bezrobotnych do zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, b) przejście z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do zasobu pracujących, c) przejście z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do zasobu bezrobotnych. Założyliśmy, iż odpływy z siły roboczej do zasobu zniechęconych aproksymują efekt osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, a napływy do siły roboczej z zasobu zniechęconych aproksymują efekt dodatkowych pracowników⁴. Osoby, które znalazły się w próbie przyporządkowaliśmy do jednej z 7 grup wiekowych oraz podzieliliśmy według płci. Tak otrzymane liczebności przeważaliśmy w celu uzyskania wartości dla całkowitej populacji. Po dokonaniu wstępnej charakterystyki liczebności poszczególnych grup wiekowych w całej populacji zagregowaliśmy wybrane grupy wiekowe i ostatecznie analizowaliśmy ludność w następujących przedziałach wiekowych: 15–34, 35–44, 45–54, 55–64 lata (osoby w wieku 65–74 lat, ze względu na bardzo małą liczebność próby, zostały wyłączone z badania). Strumienie do i z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia scharakteryzowaliśmy za pomocą wielkości napływu netto, stóp napływu netto, wskaźnika płynności oraz prawdopodobieństwa udanego wejścia na rynek.

Napływ netto to różnica między napływem a odpływem z zasobu osób zniechęconych. Dodatnia wartość napływu netto oznacza wzrost wielkości zasobu, a ujemna jego spadek. Statystyki opisowe napływu netto w przekroju płci oraz grup wiekowych znajdują się w tabeli 1. Napływy netto kobiet i mężczyzn w całym badanym okresie charakteryzowały się zblizoną tendencją zmian i podobnym poziomem. Jedynie w czterech kwartałach napływ netto był ujemny dla mężczyzn, w pozostałym okresie liczba zniechęconych netto rosła dla obu płci. Względnie stabilny napływ netto do zasobu zniechęconych utrzymywał się przy rosnącej dynamice napływu i odpływu z zasobu osób zniechęconych. Szczególnie od początku 2008 r. był widoczny wzrost wielkości obu strumieni. Liczba zniechęconych netto w przekroju wieku rosła przez większą część badanego okresu, choć z różnym natężeniem; przeciętnie napływ netto był najwyższy w grupie osób 45–54 lata. W przekroju wieku, podobnie do zmian według płci, względnie stabilny napływ netto utrzymywał się przy rosnącej dynamice wielkości napływu i odpływu z zasobu osób zniechęconych. Wzrost wielkości poszczególnych strumieni był szczególnie widoczny w ostatnich latach badanego okresu.

⁴ Założenia te nie uwzględniają (anty)cyklicznych własności współczynnika aktywności zawodowej zazwyczaj weryfikowanych przy występowaniu obu efektów. Badanie takie będzie przedmiotem dalszych analiz w toku realizowanego projektu badawczego.

Tabela 1
Statystyki opisowe napływu netto oraz stopy napływu netto
w przekroju płci oraz dla grup wieku

	Średnia	Odchylenie standardowe	Max	Min	Współczynnik zmienności
Napływ netto	(tys.)				
kobiety	6,74	4,55	27,06	-2,46	0,68
mężczyźni	4,16	5,29	24,07	-7,68	1,27
15–34 lata	1,93	4,16	17,33	-6,23	2,15
35–44 lata	2,46	2,83	11,99	-3,79	1,15
45–54 lata	4,35	3,65	17,79	-4,38	0,84
55–64 lata	2,15	2,06	7,08	-3,08	0,96
Stopa napływu netto	(%)	(p.p.)	(%)	(%)	
kobiety	7,92	6,96	40,33	-2,56	0,88
mężczyźni	6,11	7,93	38,57	-7,90	1,30
15–34 lata	7,33	16,58	77,27	-24,03	2,26
35–44 lata	11,38	14,40	82,24	-10,05	1,27
45–54 lata	7,75	6,52	27,97	-6,38	0,84
55–64 lata	4,50	4,09	15,39	-4,13	0,91

Napływ netto to różnica między napływem a odpływem z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Stopa napływu netto to stosunek wielkości napływu netto do zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do wielkości tego zasobu na początku kwartału.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

Analiza wielkości relatywnych obrazuje intensywność problemu w badanych przekrojach. Stopę napływu netto zdefiniowaliśmy jako relację napływu netto do danego zasobu do wielkości tego zasobu na początku danego kwartału. Statystyki opisowe stopy napływu netto w przekroju płci oraz grup wieku znajdują się w tabeli 1. Stopy napływu netto nie różniły się przeciętnie w przekroju płci, z kolei wśród grup wiekowych najmniejszy relatywny napływ odnotowano wśród osób starszych, a największy wśród osób w wieku *prime age*. Największą zmienność stopy napływu odnotowano dla osób młodych, poniżej 35 roku życia.

W kolejnym kroku zbadaliśmy dynamikę zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Obliczyliśmy wskaźnik płynności zasobu zniechęconych⁵:

$$w_d = \frac{N_d + O_d}{2D}$$

⁵ Definicję wskaźnika sformułowaliśmy według wskaźnika płynności zasobu zatrudnienia (Schettkat 1993) oraz wskaźnika płynności zasobu bezrobocia (Kucharski 2002).

gdzie:

w_d – wskaźnik płynności zasobu osób zniechęconych,

N_d – napływ do zasobu osób zniechęconych w danym kwartale,

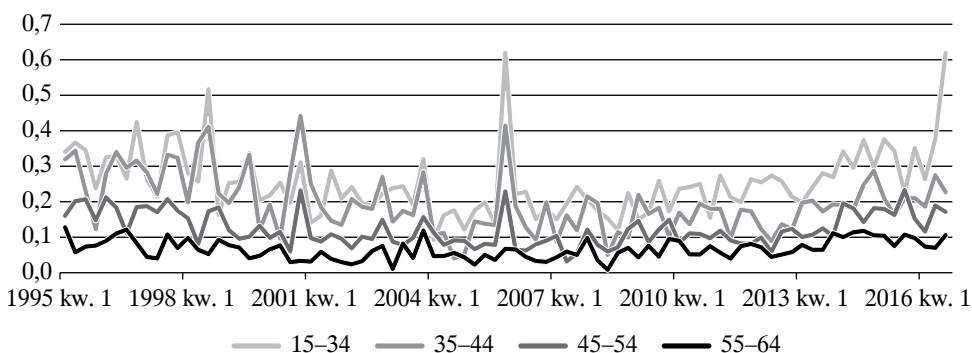
O_d – odpływ z zasobu osób zniechęconych w danym kwartale,

D – zasób osób zniechęconych na początku danego kwartału.

Wartość wskaźnika informuje, czy zasób ma charakter stagnacyjny, czy dynamiczny. Wyższa wartość wskaźnika oznacza wyższą rotację zasobu, a tym samym krótszy czas pozostawania w zasobie, gdyż dostosowuje się on szybciej do zmiany sytuacji rynkowej. Spadek wartości wskaźnika oznacza wydłużenie okresu przebywania wśród osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia.

Wskaźniki płynności zasobów zniechęconych kobiet i mężczyzn do 2005 r. charakteryzowały się podobną tendencją zmian i zbliżonym poziomem. W tym okresie malała płynność zasobu zniechęconych dla obu płci. W latach 2005–2016 wskaźnik płynności zasobu zniechęconych mężczyzn był wyższy niż zasobu zniechęconych kobiet, przy czym oba wskaźniki rosły (z wyjątkiem niewielkiej korekty w okresie globalnego kryzysu). W przekroju wieku (rys. 1) najniższy przeciętnie wskaźnik płynności zasobu zniechęconych odnotowano w grupie osób w wieku 55–64 lata, a najwyższy dla zniechęconych młodych osób – do 35. roku życia. Wskaźnik płynności zasobu zniechęconych osób starszych ulegał również najmniejszym wahaniom krótkookresowym.

Rysunek 1
Wskaźniki płynności zasobu zniechęconych
według grup wieku



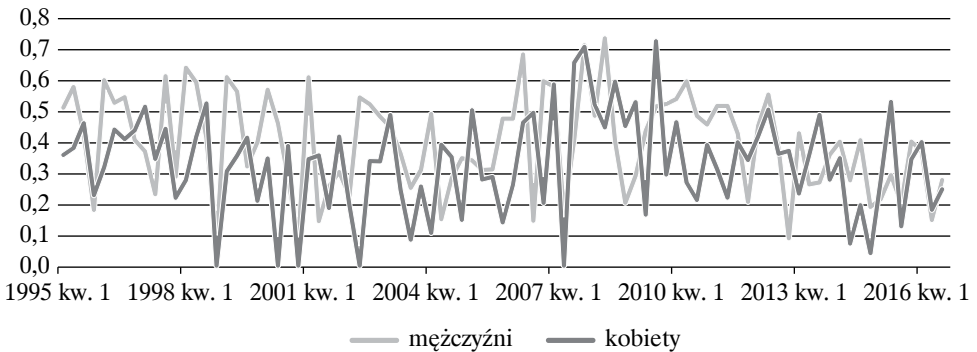
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

W ostatnim etapie analizy skupiliśmy uwagę na przepływach z zasobu zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do zasobu siły roboczej. Obliczyliśmy prawdopodobieństwa udanego wejścia na rynek pracy dla poszczególnych frakcji siły roboczej. Prawdopodobieństwo to zdefiniowaliśmy jako stosunek stopy odpływu z zasobu osób zniechęconych do zatrudnienia do sumy stóp odpływu z zasobu zniechęconych do zatrudnienia oraz odpływu z zasobu osób

zniechęconych do bezrobocia. Wartości wskaźnika pokazują odsetek osób powracających do zasobu siły roboczej z zasobu zniechęconych, które znalazły pracę.

Odsetek udanych wejść na rynek pracy z zasobu zniechęconych charakteryzował się dużymi wahaniami krótkookresowymi, przyjmując wartości z przedziału (0; 0,74). Mężczyźni, przeciętnie biorąc, mieli większe prawdopodobieństwo udanego wejścia na rynek pracy, choć szanse były nieco bardziej wyrównane w drugiej połowie badanego okresu (rys. 2). W przekroju wieku największe szanse skutecznego wejścia na rynek pracy miały osoby w wieku *prime age* (35–44 lata) oraz osoby starsze w wieku 55–64 lata (w obu przypadkach średnia wyniosła około 0,4). Najbardziej skuteczny odpływ z zasobu zniechęconych na rynek pracy doświadczały osoby w wieku 45–54 lata (średnia na poziomie niespełna 0,35).

Rysunek 2
Prawdopodobieństwo udanego wejścia na rynek pracy
z zasobu osób zniechęconych według płci



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL.

2. Rekomendacje dla polityki gospodarczej

Na podstawie dokonanej analizy ilościowej sformułowaliśmy pewne wnioski jakościowe oraz rekomendacje dla polityki gospodarczej, mające na celu zmniejszenie skali problemu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia.

Analiza strumieni napływu i odpływu z zasobu osób zniechęconych wskazała, iż zasób rósł (napływ netto był dodatni), ale względnie stabilny poziom napływu netto utrzymywał się przy rosnącej skali napływu i odpływu z zasobu osób zniechęconych. Oznacza to, że wielkość zasobu rosła, ale jednocześnie rosła jego dynamika. Tym samym zmniejszał się charakter stagnacyjny tego zasobu, a w konsekwencji spadał przeciętny czas pozostawania bez pracy. Pożądanym kierunkiem wyjścia z badanego zasobu jest zasób siły roboczej, stąd polityka gospodarcza powinna być nakierowana na tworzenie zachęt do wzrostu aktywności zawodowej ludności. Osoby zniechęcone są luźno związane z rynkiem pracy, stąd zwiększenie szans zatrudnienia, ułatwie-

nie poszukiwania pracy czy lepsze poradnictwo zawodowe powinno zachęcać je do aktywnego (i skutecznego) poszukiwania zatrudnienia.

Badanie strumieni w wielkościach absolutnych wskazało, iż przeciętnie bardziej przybywało zniechęconych kobiet niż mężczyzn, z kolei według wieku najwięcej nowych zniechęconych było wśród osób w wieku 45–54 lata. Obserwacje te są zbieżne z różnymi charakterystykami rynku pracy dla kobiet, np. wyższą stopą bezrobocia czy dłuższym przeciętnym okresem poszukiwania zatrudnienia. Z kolei osoby w wieku 45–54 lat definitywnie są przyporządkowywane do grupy osób w wieku niemobilnym, ale w większości nie posiadają uprawnień emerytalnych. Istotny przyrost tej frakcji zasobu osób zniechęconych może odzwierciedlać trudną ich sytuację na rynku pracy, spowodowaną niedostatecznym popytem na pracę. Wskazane byłoby uelastycznienie rynku pracy, które podkreśliłoby walory starszych pracowników, legitymujących się nierzadko dużym doświadczeniem zawodowym.

Wartości stóp napływu netto wskazały, iż największy relatywny przyrost osób zniechęconych nastąpił wśród pracowników w wieku *prime age*, a najmniejszy wśród osób starszych. Wielkości względne korygują strumienie absolutne o wielkości zasobów na początek danego kwartału. Stąd duża stopa napływu netto (przy relatywnie małym napływie netto) potwierdza dość mały zasób osób zniechęconych w wieku *prime age*. Dla osób starszych mamy z kolei duży zasób wyjściowy. Duża zmienność stopy napływu netto dla osób młodych podkreśla dynamiczny charakter tej frakcji zasobu oraz liczne przejścia pomiędzy różnymi stanami na rynku pracy. Wobec wpływu liczby osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia na wielkość siły roboczej i efektywnej podaży pracy istotne jest, aby zasób ten miał charakter dynamiczny, a zniechęcenie – nawet jeśli wystąpi – było relatywnie krótkotrwałe. Polityka gospodarcza powinna być zatem nakierowana na wzrost zachęt do aktywności zawodowej i zapobieganie długotrwałemu przebywaniu w zasobie zniechęconych.

Obliczone wskaźniki płynności wskazują, iż mężczyźni szybciej wychodzili z zasobu osób zniechęconych, czyli przeciętnie krócej w nim przebywali. Większa płynność zasobu zniechęconych osób młodych podkreśla, iż osoby te są luźno związane z rynkiem pracy i poszukują zatrudnienia w przypadku dobrej koniunktury. Starsze osoby trwale przebywają w zasobie zniechęconych, co sugeruje, iż zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia ma w ich w przypadku charakter permanentny i niejednokrotnie prawdopodobnie prowadzi do całkowitej i trwałej dezaktywizacji zawodowej. Polityka gospodarcza powinna być zatem nakierowana na trwalsze przywiązanie osób młodych do rynku pracy, w tym np. poprzez promocję stabilnego zatrudnienia tej frakcji siły roboczej, a równoległe promocję zatrudnienia osób starszych, które w przypadku wzrostu szans zatrudnienia mogłyby powrócić do siły roboczej.

Analiza prawdopodobieństwa udanego wejścia na rynek pracy potwierdziła wcześniejsze wnioski, wskazując, iż udane wejścia dotyczyły w największym stopniu osób w wieku *prime age*. Należy jednak pamiętać, iż zniechęconych osób z tego przedziału wiekowego jest relatywnie mało, a ich przewaga konkurencyjna na rynku pracy jest stosunkowo duża. Analogiczne wartości skutecznego wejścia na

rynek pracy osób starszych należy tłumaczyć małą dynamiką tej frakcji zasobu. Wcześniejsze statystyki wskazują, iż osoby starsze są długotrwale zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Stąd prawdopodobnie tylko niewielki ich odsetek decyduje się na powrót do aktywności zawodowej. Wniosek taki byłby spójny z nieudanymi wejściami osób w wieku 45–54 lata. Nie posiadają one zazwyczaj uprawnień emerytalnych, stąd niejako stają przed koniecznością poszukiwania zatrudnienia w celu uzyskania źródła dochodu, ale trudna sytuacja na rynku pracy i postrzeganie tych osób jako niemobilnych utrudnia im znalezienie pracy. Polityka gospodarcza powinna być zatem nakierowana na wzrost popytu na pracę oferowaną przez osoby starsze oraz uelastycznienie rynku pracy pod kątem widzenia zatrudnienia starszych pracowników.

Wnioski

W artykule przedstawiliśmy statystyczną charakterystykę efektów osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia oraz dodatkowych pracowników w ujęciu strumieniowym. Uwagę skupiliśmy na przepływach z zasobu bezrobotnych do zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do zasobu pracujących oraz z zasobu osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia do zasobu bezrobotnych. Założyliśmy, że wyjścia z bezrobocia do zasobu zniechęconych aproksymują efekt osób zniechęconych, z kolei powrót z tego zasobu do siły roboczej odzwierciedla efekt dodatkowych pracowników. W ramach badania przedstawiliśmy napływ netto, stopę napływu netto, wskaźnik płynności zasobu osób zniechęconych oraz prawdopodobieństwo udanego wejścia na rynek pracy.

Przeprowadzone badanie wskazało, iż zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia było zjawiskiem postępującym w badanym okresie, bardziej wśród kobiet niż mężczyzn oraz wśród osób w wieku 45–54 lat. Osobom w wieku 45–54 lat było też najtrudniej wrócić skutecznie na rynek pracy (tzn. znaleźć pracę). W ujęciu relatywnym stopa napływu netto była najniższa wśród starszych osób zniechęconych, co potwierdza, iż było ich najwięcej. Skala problemu zniechęcenia bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia rosła, ale przy rosnącej dynamice strumieni, choć bardziej wśród młodych. Zasób zniechęconych osób starszych miał charakter stagnacyjny. Stosunkowo duży odsetek skutecznych wejść na rynek pracy (do zatrudnienia) w odpływie do siły roboczej wśród osób starszych wynikał prawdopodobnie z faktu, iż relatywnie niewiele osób decydowało się na powrót do siły roboczej.

Wnioski ilościowe posłużyły do sformułowania rekomendacji dla polityki gospodarczej. Po pierwsze, większe zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia wśród kobiet niż mężczyzn odzwierciedla poniekąd bolączki rynku pracy. Narzędzia polityki rynku pracy nakierowane na wzrost aktywności zawodowej kobiet, a z drugiej strony na zwiększenie ich szans zatrudnienia mogłyby

przyczynić się do redukcji liczby kobiet zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia. Po drugie, polityka rynku pracy powinna być nakierowana na trwalsze przywiązanie osób młodych do rynku pracy, tak by osoby te nie wychodziły nadmiernie z zasobu siły roboczej; a jeśli wystąpi zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, to powinno ono być krótkotrwałe. Cele te mogłyby zostać osiągnięte np. poprzez promocję stabilnego zatrudnienia osób młodych. Po trzecie, statystyki dotyczące osób starszych wskazują, iż są oni nierzadko permanentnie zniechęceni bezskutecznym poszukiwaniem pracy, a powroty na rynek pracy są stosunkowo rzadkie. Jest to wniosek zbieżny z wynikami Gałęckiej-Burdziak i Góry (2016). W tym zakresie polityka rynku pracy powinna być nakierowana na uelastycznienie rynku pracy, a także z jednej strony na poprawę dopasowania kwalifikacji i umiejętności starszych osób bezrobotnych do wymogów stawianych przez pracodawców, a z drugiej na stworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób starszych. W świetle postępujących procesów demograficznych starzenia się społeczeństwa wzrost aktywności zawodowej osób starszych wydaje się kluczowy dla zapewnienia odpowiedniej skali efektywnej podaży pracy, przy czym ważny jest również popyt na pracę tychże pracowników.

Przeprowadzone przez nas badanie pozwoliło na określenie skali omawianego zjawiska w ujęciu strumieniowym. Jesteśmy jednak świadomi jego ograniczeń. Analiza strumieni przepływów daje pełniejszy ogląd sytuacji w połączeniu z zastosowaniem analizy zasobowej. Połączenie obu tych komplementarnych podejść pozwala wyciągać bardziej uzasadnione ilościowo wnioski. Co więcej, statystyka opisowa sygnalizuje pewne zależności i tendencje, ale wykorzystanie bardziej zaawansowanych metod ilościowych weryfikuje wyciągnięte wnioski. Obie niedoskonałości stanowią podstawę do dalszych badań, z uwzględnieniem własności cyklicznych omawianych szeregów czasowych, przy wykorzystaniu odpowiednich metod analizy. Zastosowanie bardziej zaawansowanych metod ilościowych pozwoli także na dokładniejszą kwantyfikację omawianych efektów, a w konsekwencji na sformułowanie bardziej precyzyjnych rekomendacji dla polityki gospodarczej.

Tekst wpłynął: 21 lipca 2017 r.
(wersja poprawiona: 20 listopada 2017 r.)

Bibliografia

- Benati L., *Some Empirical Evidence on the ‘Discouraged Worker’ Effect*, „Economics Letters” 2001, nr 70.
- Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., *Does the ILO Definition Capture All Unemployment?*, Economic Working Papers 529, Bank of Italy, Rome 2004.
- Bureau of Labor Statistics, 2014, <http://www.bls.gov/cps/> (dostęp: 23.11.2014).
- Cahuc P., Zylberber A., *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge 2004.
- Congregado E., Golpe A., van Stel A., *Exploring the Big Jump in the Spanish Unemployment Rate: Evidence on an ‘Added Worker Effect’*, „Economic Modelling” 2011, nr 28.

- Congregado E., Carmona M., Golpe A., van Stel A., *Unemployment, Gender and Labor Force Participation in Spain: Future Trends in Labor Market*, „Romanian Journal of Economic Forecasting” 2014, nr 1.
- Darby J., Hart R., Vecchi M., *Labour Force Participation and the Business Cycle: A Comparative Analysis of Europe, Japan and the United States*, Working Papers 9802, Business School – Economics, University of Glasgow, 1998.
- Euwals R., Knoef M., van Vuuren D., *The Trend in Female Labour Force Participation: What Can Be Expected for the Future?*, „Empirical Economics” 2011, nr 40.
- Filatriau O., Reynes F., *A New Estimate of Discouraged and Additional Worker Effects on Labor Participation by Sex and Age in OECD Countries*, OFCE Document de travail, 2012–09.
- Finegan T., *Discouraged Workers and Economic Fluctuations*, „Industrial and Labor Relations Review” 1981, nr 36(1).
- Gałecka-Burdziak E., *Rezerwa siły roboczej? Aktywność ekonomiczna w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 2.
- Gałecka-Burdziak E., Góra M., *The Impact of Easy and Early Access to Old-age Benefits on Exits from the Labour Market: a Macro-micro Analysis*, „IZA Journal of European Labor Studies” 2016, nr 5.
- Gałecka-Burdziak E., Gromadzki J., *Osoby zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia w Polsce – ujęcie zasobowe*, 2017 (maszynopis).
- Gałecka-Burdziak E., Pater R., *Discouraged or Added Worker Effect: which One Prevails in the Polish Labour Market?*, „Acta Oeconomica” 2016, nr 66(3).
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski*, różne wydania, 2014, <http://www.stat.gov.pl> (dostęp: 1.07.2014).
- Gong X., *The Added Worker Effect and the Discouraged Worker Effect for Married Women in Australia*, IZA Discussion Paper, No. 4816, Bonn 2010.
- Góra M., *Trwale wysokie bezrobocie w Polsce. Wyjaśnienia i propozycje*, „Ekonomista” 2005, nr 1.
- Kucharski L., *Przeplawy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- Schettkat R., *Compensating Differentials? Wage Differentials and Employment Stability in the U.S. and German Economies*, „Journal of Economic Issues” 1993, nr 1.
- Stephens M., *Worker Displacement and the Added Worker Effect*, NBER Working Paper 8260, New York 2001.
- Van Ham M., Mulder C.H., Hooimeijer P., *Local Underemployment and the Discouraged Worker Effect*, „Urban Studies” 2001, nr 38(10).

ZNIECHĘCENI I DODATKOWI PRACOWNICY NA RYNKU PRACY W POLSCE

Streszczenie

Artykuł zawiera statystyczną analizę przepływów pomiędzy zasobem siły roboczej a zasobem osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia w Polsce. Podstawą analizy są dane dochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez GUS w ujęciu kwartalnym w rozbięciu według płci i grup wieku za okres

1995–2016. Autorzy zakładają, iż odpływ z siły roboczej do zasobu zniechęconych aproksymuje efekt osób zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, a napływ do siły roboczej z zasobu zniechęconych aproksymuje efekt dodatkowych pracowników. Wyniki wskazują, iż problem zniechęcenia częściej dotyka kobiet niż mężczyzn, ale najbardziej osoby w wieku 45–54 lata. Grupy młodych osób zniechęconych i mężczyzn są znacznie bardziej dynamiczne niż pozostałych frakcji zasobu osób zniechęconych ogółem. Osoby starsze trwale wychodzą z rynku pracy. Polityka gospodarcza powinna być nakierowana na trwałe przywiązanie osób młodych do rynku pracy oraz promocję aktywności zawodowej wśród kobiet i starszych pracowników. Osobne narzędzia skierowane do strony popytowej rynku pracy powinny stworzyć zachęty do zatrudnienia wybranych frakcji siły roboczej.

Słowa kluczowe: efekt zniechęconych pracowników, efekt dodatkowych pracowników, bezrobocie, podaż siły roboczej

JEL: J22, J64

DISCOURAGED AND ADDED WORKERS IN THE POLISH LABOUR MARKET

Summary

The paper presents statistical analysis of the flows between the labour force and the discouraged worker pool in Poland. The research is based on quarterly LFS data for the time period 1995–2016 in age and sex breakdowns. The authors assume that the outflow from the labour force to the discouraged worker pool approximates the discouraged worker effect, whereas the inflow to the labour force from the discouraged worker pool approximates the added worker effect. The results indicate that discouragement more often affects females than males, but mostly workers aged 45–54 years old. The young and males' discouraged worker pools are much more volatile compared to the other fractions of the stock of the discouraged workers. Older workers permanently leave the labour market. Policy recommendations indicate that actions should be directed at increasing attachment to the labour market of the young workers, and promoting labour force participation of the females and older workers. Separate actions should be directed at the demand for labour to create incentives to increase employment of the selected fractions of the workforce.

Key words: discouraged worker effect, added worker effect, unemployment, labour supply, Poland

JEL: J22, J64

ПАССИВНЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПОЛЬШЕ

Резюме

Статья содержит статистический анализ потоков между ресурсом рабочей силы и ресурсом лиц, разуверившихся в своих возможностях после безрезультатного поиска работы

(пассивные лица). Анализ опирается на данные исследования экономической активности населения, проводимого Государственным статистическим управлением в разбивке по полу и возрастным группам за период 1995–2016 г. Авторы предполагают, что отток рабочей силы в ресурс пассивных лиц аппроксимирует эффект лиц, разуверившихся в себе после безрезультатного поиска работы, а приток в ресурс активной рабочей силы из ресурса пассивных лиц аппроксимирует эффект дополнительных работников. Результаты указывают, что проблема пассивности чаще касается женщин, чем мужчин, а наиболее неблагоприятная возрастная группа это лица в возрасте 45–54 г. Группы пассивных молодых людей и мужчин значительно более динамичны, чем остальные группы ресурса пассивных лиц в целом. Лица старше 45 лет надолго выпадают из рынка труда. Экономическая политика должна быть нацелена на прочную увязку молодых людей с рынком труда, а также на продвижение профессиональной активности женщин и пожилых людей. Отдельные инструменты, направленные в сторону увеличения рынка труда, должны создать стимулы для роста занятости избранных групп рабочей силы.

Ключевые слова: эффект пассивных работников, эффект дополнительных работников, безработица, предложение рабочей силы

JEL: J22, J64