

dr hab. Paweł Strawiński, prof. UW

dr Paulina Broniatowska

How Aging Baby Boomers Affect Younger Workers' Situation on the Labour Market?

(Starzenie się pokolenia wyżu demograficznego a sytuacja osób młodych na rynku pracy)

Celem badania jest sprawdzenie, czy i w jakim stopniu zatrudnienie osób starszych (definiowanych jako osoby w wieku 50 lat i więcej) wpływa na sytuację osób młodych na rynku pracy, a dokładniej – czy i w jakim stopniu stopy zatrudnienia osób młodszych i starszych mogą być traktowane substytucyjnie. Na skutek wydłużania się ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia na świecie systematycznie rośnie odsetek osób w wieku 50 lat i więcej. Zgodnie z danymi GUS, w 2020 r. stanowili oni ok. 15% wszystkich pracujących. Prognozuje się, że w kolejnych latach będą zwiększać swój udział w zatrudnieniu, aż staną się kluczową kategorią w tej populacji w wielu sektorach m.in. usługach, zwłaszcza w usługach publicznych, w tym w usługach opiekuńczych, edukacji, czy administracji. W szczególności, w artykule postawiono pytanie badawcze, czy wzrost zatrudnienia pracowników starszych przyczynia się do zmniejszenia zatrudnienia pracowników młodych, z mniejszym doświadczeniem zawodowym.

W celu przeprowadzenia badania oszacowano prosty panelowy model regresji liniowej. Dane pochodzą z Polski, z lat 2003-2019. W wersji podstawowej modelu zmienną objaśnianą jest stopa zatrudnienia osób młodych w województwie w danym roku.

W Polsce, podobnie jak w wielu gospodarkach rozwiniętych, programy zabezpieczenia społecznego zdają się zniechęcać do pracy w starszym wieku. Popularnym argumentem, podnoszonym przez niektórych decydentów, jest to, że wcześniejsza emerytura powinna stwarzać możliwości zatrudnienia dla młodszych pracowników. Założenie to opiera się na teorii, że w gospodarce jest stały nakład pracy do wykonania, a starsi i młodszy pracownicy pełnią rolę substytutów wobec siebie. Większość przeprowadzonych badań empirycznych wskazuje jednak, że starsi pracownicy nie konkurują z młodymi o miejsca pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że liczba miejsc pracy w gospodarce nie jest stała. Ponadto, osoby młode i starsze różnią się od siebie posiadanymi kompetencjami. Gruber i Wise (2010) przeprowadzili analizę kilku gospodarek rozwiniętych i przedstawili m.in. oszacowania regresji relacji między stopą zatrudnienia osób w wieku od pięćdziesięciu pięciu do sześćdziesięciu czterech lat a zatrudnieniem (i bezrobociem) młodych pracowników. Uzyskane przez nich wyniki wskazują, że wzrost zatrudnienia osób starszych wiąże się ze wzrostem zatrudnienia wśród młodych. Kalwij et al. (2010) oszacowali dynamiczny model zatrudnienia młodych i starszych pracowników na podstawie danych panelowych z 22 gospodarek OECD. Również ich wyniki nie potwierdzają tezy, że zatrudnienie osób młodych i starszych może być traktowane substytucyjnie.

Jednocześnie, większość prac empirycznych, które dotyczą tego zagadnienia nie obejmuje gospodarki Polski. Autorzy starają się zatem wypełnić tą lukę badawczą analizując stopy zatrudnienia osób w poszczególnych grupach wiekowych w Polsce.