

**Anna Niewiadomska**

Uniwersytet Zielonogórski

---

## ANALIZA ZJAWISKA BIERNOŚCI ZAWODOWEJ W POLSCE

---

**Streszczenie:** W wielu krajach dane o ludności biernej zawodowo przyciągają coraz większą uwagę, ponieważ ta grupa stanowi potencjalne źródło podaży pracy. W artykule skoncentrowano uwagę na biernych zawodowo w Polsce. Od roku 1990 udział biernych zawodowo w populacji ogółem (15-64 lata) utrzymuje się na wysokim poziomie. W przypadku osób młodych głównymi przyczynami bierności zawodowej jest nauka i uzupełnianie kwalifikacji, obowiązki rodzinne, natomiast w przypadku osób starszych – choroba, niepełnosprawność, nabycie uprawnień emerytalnych. Niniejszy artykuł porusza również kwestie skutków bierności zawodowej.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, aktywność zawodowa, bierność zawodowa, zatrudnienie.

### 1. Wstęp

Zjawisko bierności zawodowej znajduje się od wielu lat w grupie najistotniejszych problemów polskiego rynku pracy. Przesądza o tym kilka przesłanek. Po pierwsze – skala tego zjawiska. Według GUS w IV kwartale 2012 roku biernych zawodowo było ponad 13 mln Polaków, przy 16-milionowej populacji pracujących. Po drugie, bliższa analiza populacji biernych zawodowo pokazuje utrzymujący się od wielu lat znacznie wyższy niż w innych krajach europejskich udział osób starszych, co w kontekście zachodzących procesów demograficznych może w przyszłości pogłębiać problem niskiego stopnia wykorzystania zasobów pracy. Po trzecie, przesądzają o tym koszty, jakie niesie ze sobą bierność zawodowa w wymiarze zarówno makroekonomicznym, jak i jednostkowym.

Podjmując się analizy problematyki bierności zawodowej, należy zwrócić uwagę na różnice w sposobie klasyfikacji osób do populacji biernych zawodowo i bezrobotnych. Według metodologii stosowanej przez GUS przyjmuje się, że bezrobotnym jest ten, kto poza spełnieniem kryterium wiekowego szuka pracy i jest gotów do jej niemal natychmiastowego podjęcia. Oznacza to, że posiada zarówno kwalifikacje, możliwość, jak i chęć do zatrudnienia się. Tak rozumianych bezrobotnych GUS zalicza do ludności tzw. aktywnej zawodowo, obejmującej obok bezrobotnych osoby pracujące. Natomiast populację biernych zawodowo, zgodnie ze wspomnianą metodologią, tworzą osoby w wieku produkcyjnym, które w momencie przeprowadzania

badania nie pracowały i nie były gotowe podjąć pracy w ciągu dwóch tygodni<sup>1</sup>. Zasygnalizowana wcześniej skala bierności zawodowej sprawia, że w opinii ekspertów rynku pracy to bierność zawodowa jest głównym problemem ekonomiczno-społecznym Polski. Celem artykułu jest analiza dynamiki i struktury zjawiska bierności zawodowej Polaków w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Szczególną uwagę zwrócono na przyczyny oraz konsekwencje tego zjawiska. Analizę oparto na danych z krajowej statystyki Głównego Urzędu Statystycznego oraz Eurostatu.

## 2. Rozmiary bierności zawodowej Polaków

Analizując literaturę przedmiotu, można zauważyć coraz częściej wyrażany przez ekspertów rynku pracy pogląd, że bierność zawodowa jest większym problemem aniżeli bezrobocie. Przemawia za tym nie tylko skala zjawiska, ale również fakt, że bierni zawodowo zawyżają statystyki bezrobocia, o czym świadczy różnica między wielkością bezrobocia rejestrowanego oraz szacowanego według BAEL. Zanim zostaną zaprezentowane dane statystyczne obrazujące dynamikę tego zjawiska, należy podkreślić, że bierność zawodowa jest rezultatem splotu różnorodnych czynników. Na kształt i rozmiary bierności zawodowej zasadniczo wpłynęły zmiany gospodarcze z początku lat dziewięćdziesiątych. Uruchomienie mechanizmów gospodarki rynkowej i zastąpienie centralnej dystrybucji siły roboczej działaniem pracodawców i pracobiorców sprawiły, że państwo przestało być dominującym podmiotem odpowiedzialnym za poziom zatrudnienia. Wraz z wyznaczeniem nowych zasad funkcjonowania rynku pracy i racjonalizacją zatrudnienia pojawiło się masowe bezrobocie. Trudna sytuacja na rynku pracy sprawiła, że początkowo ustawodawca umożliwił uzyskanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych również osobom, które dotychczas były bierne zawodowo. Kontrowersyjny zapis ustawy, umożliwiający uzyskanie wsparcia finansowego przez osoby bierne zawodowo, wraz z szybkim wzrostem ogólnej liczby bezrobotnych stanowił zagrożenie dla wypłacalności Funduszu Pracy. Z tego też względu wprowadzono zasadnicze zmiany w obowiązującym prawie<sup>2</sup>. Kolejne unormowania prawne dotyczące statusu osoby bezrobotnej ograniczyły krąg świadczeniobiorców do osób wcześniej aktywnych zawodowo. Realizowana wówczas polityka rynku pracy miała na celu przede wszystkim zapewnienie podstaw egzystencji grupom, które straciły dochody z pracy. Ukształtowany w tamtym okresie system zabezpieczenia społecznego poprzez rozbudowany system świad-

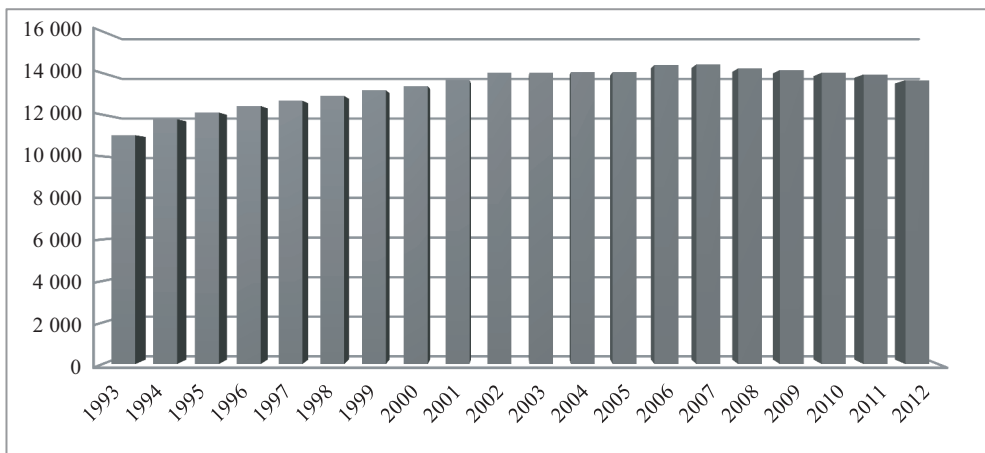
<sup>1</sup> Do grupy biernych zawodowo zalicza się ludność pozostająca poza siłą roboczą, tj. wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne. Osoby te znajdowały się w jednej z trzech sytuacji:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po badaniu,
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę już załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 tygodnie.

<sup>2</sup> S. Dzięcielska-Machnikowska, *Osobliwości polskiego bezrobocia*, „Rynek Pracy” 1995, nr 1.

czeń (zasiłki dla bezrobotnych, wcześniejsze emerytury, zasiłki przedemerytalne) w dużym stopniu sprzyjał dezaktywacji zawodowej, zwłaszcza osób starszych.

Z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności, prowadzonych systematycznie przez GUS od 1992 roku, wynika, że w Polsce utrzymuje się kilkunastomilionowa grupa biernych zawodowo (rys. 1). Osoby bierne zawodowo znajdujące się poza zasobami siły roboczej stanowią grupę zróżnicowaną. Populację tę tworzą zarówno ci, którzy nie są zaklasyfikowani jako zatrudnieni, nie mają statusu osoby bezrobotnej, jak i ci, którzy są niezdolni do pracy bądź niechętni, by ją podjąć. Polska znajduje się w grupie krajów o stosunkowo wysokim udziale biernych zawodowo w populacji ogółem (rys. 2).



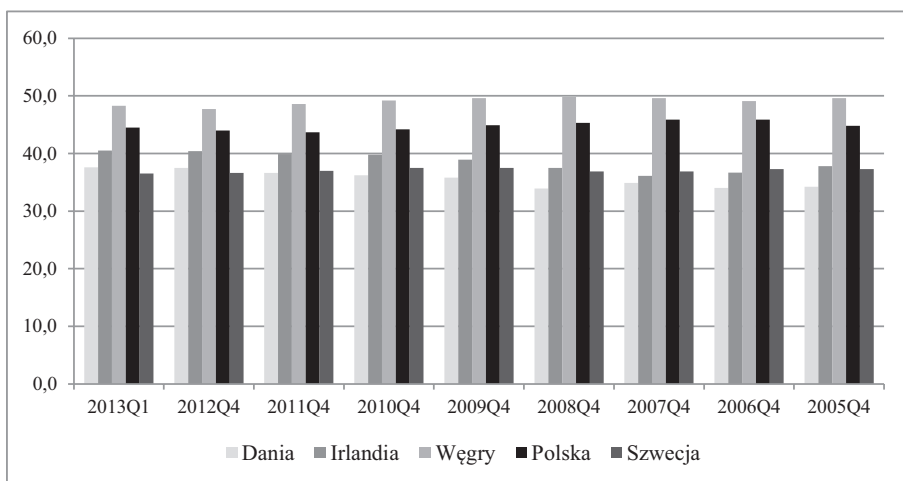
**Rys. 1.** Liczba biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w latach 1993-2012\* (w tys.)

\* W latach 1992-1998 dane podawane są na koniec listopada każdego roku, natomiast od 1999 roku dane prezentowane są na koniec IV kwartału każdego roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS z lat 1994-2013

Bliższa analiza danych z ostatnich kilku lat wskazuje na nieznaczne zmiany w udziale biernych zawodowo w populacji ogółem w Polsce. O ile w okresie 2007-2010 wzrostowi aktywności zawodowej towarzyszył spadek liczby osób biernych, to już dane z roku 2011 odzwierciedlają odwrotną tendencję. Podejmując się próby porównań skali bierności zawodowej między państwami, należy mieć na uwadze fakt, że bezpośrednie porównania rodzą problemy wynikające z różnorodności czynników, które wpływają na skalę tego zjawiska w danym kraju. Wśród czynników kształtujących rozmiary bierności zawodowej znajdują się między innymi:

- 1) poziom płac oferowanych w gospodarce,
- 2) preferencje w zakresie kształcenia,
- 3) model rodziny,

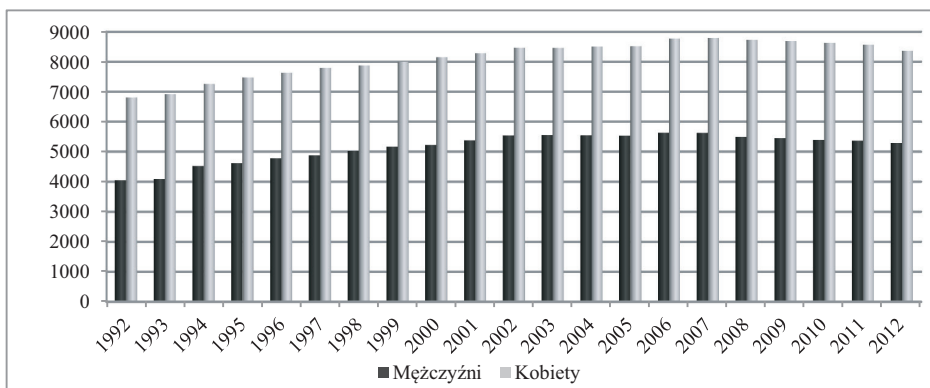


**Rys. 2.** Udział biernych zawodowo w populacji osób w wieku 15 lat i więcej w wybranych krajach UE (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

- 4) możliwości znalezienia zatrudnienia,
- 5) istniejące unormowania w systemie emerytalnym<sup>3</sup>.

Mimo złożoności uwarunkowań bierności zawodowej można wskazać jedną wspólną cechę dla Polski i niemal wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Otóż problem bierności zawodowej dotyczy częściej kobiet niż mężczyzn (rys. 3).



**Rys. 3.** Liczba biernych zawodowo Polaków według płci w latach 1992-2012 (w tys.)\*

\* W latach 1992-1998 dane podawane są na koniec listopada każdego roku, natomiast od 1999 roku dane prezentowane są na koniec IV kwartału każdego roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS z lat 1993-2013.

<sup>3</sup> G. Weir, *Economic inactivity in selected countries*, „Labour Market Trends” 2003, no. 6, s. 299.

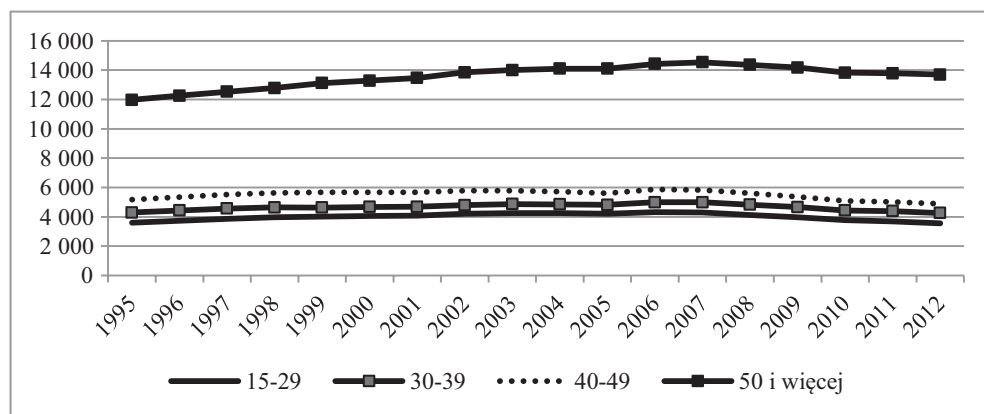
Według Labour Force Survey (LFS) wynika to z trzech głównych przyczyn:

1) obowiązków rodzinnych, jakie ciążyą na kobietach – statystycznie rzecz ujmując, widoczne są istotne różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet w zależności od wieku i liczby dzieci. Im więcej dzieci, tym większe prawdopodobieństwo, że kobieta nie będzie aktywna zawodowo; czynnikiem sprzyjającym tej sytuacji jest ograniczona elastyczność w organizacji czasu pracy, która umożliwia łączenie obowiązków związanych z rodzicielstwem, jednakże nadal jest mało rozpowszechniona w Europie;

2) wyższego udziału kobiet w wieku 15-24 lata w procesie edukacji, w szczególności na poziomie wyższym;

3) wcześniejszego odchodzenia z rynku pracy przez kobiety po nabyciu uprawnień emerytalnych<sup>4</sup>.

W populacji biernych zawodowo obok studentów i osób niezdolnych do pracy ze względu na długotrwałą chorobę bądź niepełnosprawność znajdują się osoby w wieku produkcyjnym określanym jako niemobilny<sup>5</sup>. Osoby w wieku niemobilnym stanowią w Polsce ponad 60% ludności biernej zawodowo (rys. 4). W tej grupie dominują głównie osoby w wieku powyżej 50 lat.



Rys. 4. Liczba biernych zawodowo Polaków według wieku w latach 1992-2013 (w tys.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Tak wysoki udział osób po pięćdziesiątce wśród biernych zawodowo nie jest zaskakujący, jeśli przyjrzeć się rozwiązaniom w zakresie świadczeń społecznych,

<sup>4</sup> R. Trinczek, *Working in Europe: Gender differences*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2008, s. 4.

<sup>5</sup> Wiek niemobilny (*immobile age*) odnosi się do przedziału wiekowego zawierającego się w wieku produkcyjnym i obejmującego osoby, które nie są już chętne do zmiany miejsca pracy, kształcenia lub przekwalifikowania się w celu zmiany stanowiska. Przedział wieku niemobilnego określony jest zwykle jako: 45-59 lat dla kobiet, 45-64 lata dla mężczyzn.

które pozwalały na wcześniejsze kończenie aktywności zawodowej. Już na początku procesu transformacji sięgnięto po wcześniejsze emerytury oraz renty inwalidzkie jako formy wsparcia socjalnego dla starszych pracowników, którzy odchodzili z upadających bądź zmniejszających produkcję zakładów. Był to rodzaj osłony socjalnej w miejsce klasycznego zasiłku dla bezrobotnych. W konsekwencji świadczenia te stały się sposobem na odchodzenie z rynku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W latach 1990-1992 spośród 1,7 mln nowych emerytów aż 1,18 mln stanowiły osoby, które skorzystały z prawa do wcześniejszych emerytur<sup>6</sup>. Inną formą świadczenia, które sprzyjało bierności zawodowej, była renta inwalidzka. Stosunkowo łagodne orzecznictwo inwalidzkie zaowocowało znacznym zwiększeniem populacji świadczeniobiorców; ich liczba rosła dynamicznie aż do roku 2001. Zaostrożenie przepisów dotyczących nabywania praw do renty inwalidzkiej ograniczyło dynamikę przyrostu liczby rencistów, co widać na rys. 5.

**Tabela 1.** Bierni zawodowo w wieku 55-64 lata jako procent populacji ogółem w tej grupie wiekowej w latach 2008-2012

Państwa	Lata					Państwa	Lata				
	2008	2009	2010	2011	2012		2008	2009	2010	2011	2012
Belgia	63,9	62,8	60,8	59,7	58,6	Litwa	44,4	42,4	43,2	42,1	41,2
Bułgaria	51,0	50,8	52,1	51,1	48,9	Luksemburg	64,9	60,6	59,4	59,6	58,1
Czechy	50,5	50,4	50,3	49,4	47,6	Węgry	66,9	65,0	62,7	60,8	60,0
Dania	40,1	39,2	38,2	36,8	35,6	Malta	69,6	70,5	68,3	67,3	65,1
Niemcy	41,3	39,0	37,5	36,0	34,6	Holandia	45,3	43,2	44,1	41,5	38,5
Estonia	34,9	33,3	35,8	35,3	34,8	Austria	58,1	59,7	56,6	57,1	55,1
Irlandia	44,5	45,1	45	44,6	44,9	<b>Polska</b>	<b>66,7</b>	<b>65,5</b>	<b>63,3</b>	<b>60,4</b>	<b>58,2</b>
Grecja	55,8	55,8	54,9	56,9	57,8	Portugalia	45,6	46,1	46,0	46,3	46,6
Hiszpania	50,8	49,8	49,2	47,7	46,5	Rumunia	55,8	56,1	57,5	58,5	57,1
Francja	60,0	58,5	57,4	55,6	52,1	Słowenia	65,8	63,1	63,5	66,7	64,9
Włochy	64,5	63,0	62,0	60,5	57,4	Słowacja	58,1	57,2	54,9	54,0	51,5
Cypr	43,4	41,8	49,0	42,4	43,9	Finlandia	40,3	40,9	39,8	39,1	37,7
Łotwa	36,7	38,6	42,9	40,6	38,3	<b>Szwecja</b>	<b>27,2</b>	<b>26,1</b>	<b>25,2</b>	<b>24,0</b>	<b>23,0</b>
Chorwacja	61,2	59,2	59,5	59,5	58,9	Wielka Brytania	41,0	39,7	41	40,3	38,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Choć zgodnie z polskim prawem przejście na emeryturę nie uniemożliwia pracy zarobkowej, to wiele osób starszych nie podejmuje jej. Jak wynika z badań dotyczą-

<sup>6</sup> H. Zarychta, *Pasywna polityka rynku pracy w Polsce w latach 1990-1996*, [w:] *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, seria: Raporty nr 12, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 141.

cych aktywności zawodowej starszych Polaków, spadek aktywności ekonomicznej i zatrudnienia występuje znacznie wcześniej, niż wynikałoby to z ustawowego wieku emerytalnego<sup>7</sup>. W przypadku kobiet odnotowuje się skokowe osłabienie aktywności na rynku pracy w przedziałach 50-54 i 55-59 lat. Natomiast u mężczyzn proces wycofywania się z rynku pracy jest bardziej rozciągnięty w czasie, choć dezaktywizacja zawodowa przybiera na sile w podobnych jak u kobiet przedziałach wiekowych. Podstawową barierą ograniczającą możliwości zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym są kwalifikacje zawodowe nieodpowiadające pracodawcom. Osobie przed emeryturą trudniej zmienić zawód. Urzędy pracy oprócz licznych szkoleń, gdzie ludzie po 50. roku życia mogą zdobyć nowe kwalifikacje, oferują także pomoc finansową w założeniu własnego biznesu. Analiza danych z ostatnich kilku lat pokazuje, że mimo poziomu bierności zawodowej wśród osób starszych w Polsce wyższego niż w innych państwach europejskich skala zjawiska zaczyna się powoli zmniejszać (tab. 1).

Jedną z przyczyn odwrócenia tendencji jest rozpoczęty w 2008 roku proces stopniowego ograniczania przywilejów emerytalnych. Trzeba przy tym zaznaczyć, że o tym, czy osoba w wieku okołoemerytalnym stanie się bierna, decydują nie tylko jej preferencje, regulacje emerytalne, ale i ocena ze strony pracodawcy<sup>8</sup>.

### 3. Przyczyny bierności zawodowej Polaków

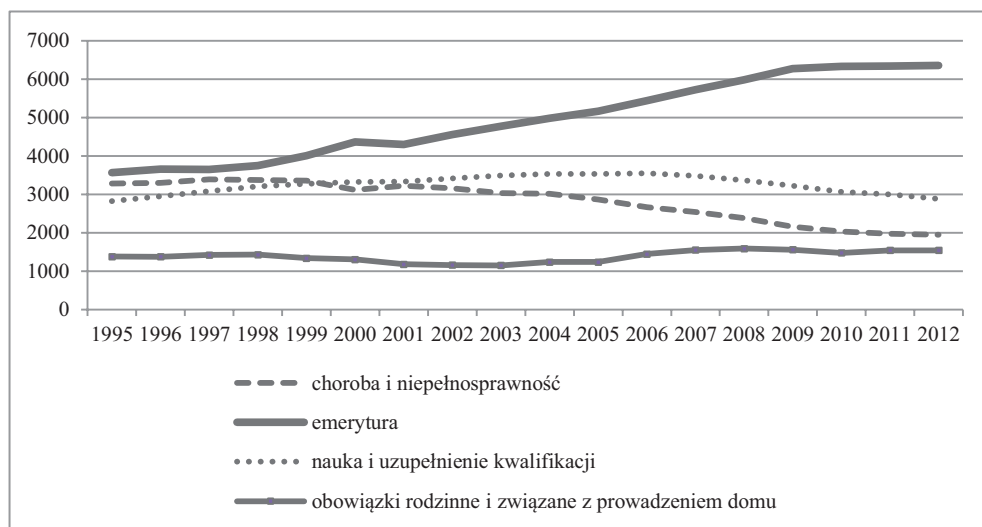
O ile – jak już wcześniej wspomniano – bezpośrednie międzynarodowe porównania skali bierności zawodowej rodzą określone problemy ze względu na odmienną sytuację społeczno-gospodarczą w poszczególnych krajach, o tyle jeśli chodzi o najczęstsze przyczyny bierności zawodowej, nie ma znaczących różnic między państwami. W Polsce, podobnie jak w Europie, wśród czynników sprzyjających temu zjawisku znajdują się kształcenie i szkolenie zawodowe, nabycie uprawnień emerytalno-rentowych, choroba i niepełnosprawność, obowiązki rodzinne (rys. 5).

W analizowanym okresie można zauważyć, że dominującą przyczyną bierności zawodowej jest nabycie uprawnień emerytalnych, co potwierdza znaczący ich wpływ na decyzje Polaków o zakończeniu aktywności zawodowej. W grupie świadczeń sprzyjających wczesnemu odchodzeniu z rynku pracy znalazły się również zasiłki i świadczenia przedemerytalne, które częściowo zastąpiły wcześniejsze emerytury.

Jak zaznaczono w Zielonej Księdze, ograniczenia w dostępie do wcześniejszych emerytur od 1997 roku sprawiły, że odsetek pobierających te świadczenia spadł do 1/4 ogółu emerytów. Jednakże spadek liczby osób w wieku przedemerytalnym otrzymujących emeryturę był rekompensowany wzrostem liczby osób otrzymujących zasiłki

<sup>7</sup> J. Litwiński, A. Giza-Poleszczuk, M. Góra, U. Sztanderska, *Dezaktywacja osób w wieku emerytalnym*, Raport z badań, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPiPS, Warszawa 2008.

<sup>8</sup> B. Ptaszyńska, *Dezaktywizacja zawodowa społecznym skutkiem transformacji*, „Wiadomości Statystyczne” 2012, nr 6, s. 37.



Rys. 5. Bierni zawodowo według przyczyn w latach 1995-2012 (w tys.)\*

\* Dane średnioroczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

i świadczenia przedemerytalne<sup>9</sup>. W konsekwencji bierność zawodowa wśród osób w wieku okołoemerytalnym utrzymała się na wysokim poziomie. Dopiero rozpoczęty w roku 2008 proces wygaszania przywilejów emerytalnych dla 55-letnich kobiet oraz 60-letnich mężczyzn oraz likwidacja prawa do wcześniejszych emerytur dla prawie 1 mln osób zatrudnionych w tzw. szkodliwych warunkach znalazły odzwierciedlenie w zmniejszeniu liczby biernych po pięćdziesiątce.

Niepełnosprawność jako przyczyna bierności zawodowej dotyczy zarówno osób niepełnosprawnych, jak i ich opiekunów. Na przykład na początku lat 90., kiedy pogorszyła się sytuacja gospodarcza i związana z tym sytuacja na rynku pracy, nastąpił zwiększony napływ do systemu rent inwalidzkich, co przy łagodnym systemie orzekania spowodowało znaczny wzrost liczby rencistów. Z analizy danych wynika, że grupa osób dotkniętych biernością zawodową z tego właśnie powodu zmniejsza się od roku 2002, kiedy to zaostrzono przepisy o przyznawaniu rent inwalidzkich.

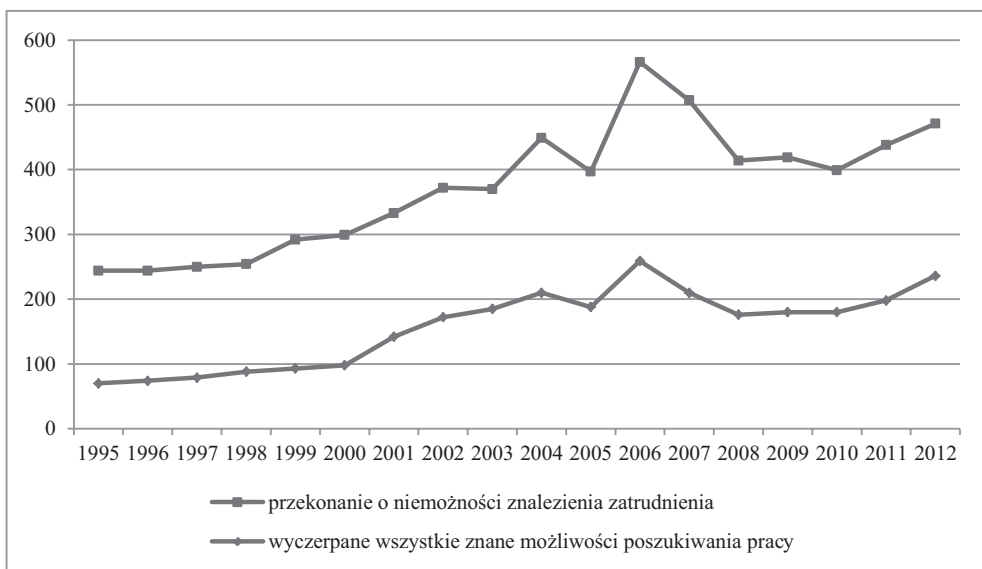
Grupę biernych zawodowo tworzą również osoby „zniechęcone” bezskutecznym poszukiwaniem pracy. Jeśli nie mogą liczyć na wsparcie rodziny, często stają się klientami pomocy społecznej, wpadając w błędne koło niemożności. Przywrócenie na rynek pracy osób z tej grupy wymaga szerszych działań, aniżeli szkolenie czy pośrednictwo pracy<sup>10</sup>. Z danych zgromadzonych przez GUS wynika, że w roku

<sup>9</sup> *Racjonalizacja wydatków społecznych*, Zielona Księga, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003, s. 33.

<sup>10</sup> J. Turowicz, *Bierność zawodowa. Kto w Polsce nie podejmuje pracy?*, www.bezrobocie.org.pl.



2012 znacznie wzrosła liczba osób zniechęconych poszukiwaniem pracy. W minionych dwunastu latach tylko w 2006 roku ich liczba była wyższa (rys. 6). W okresie pogorszenia sytuacji gospodarczej zwiększa się liczba zniechęconych bezskutecznym poszukiwaniem pracy. Nie ma wątpliwości, że jej obecny wzrost ma związek z sytuacją na rynku pracy. Powodem zniechęcenia poszukiwaniem pracy jest nie tylko brak ofert. Inną przyczyną – jak wskazują eksperci – jest to, że w ofertach dostępnych w urzędach pracy proponowane jest często minimalne wynagrodzenie, co dla wielu osób nie jest wystarczające. W innych przypadkach dostępne oferty zatrudnienia wiążą się z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania lub dłuższymi dojazdami, na co większość osób nie jest gotowa.



**Rys. 6.** Bierni zawodowo według przyczyn w latach 1995-2012 (w tys.)\*

\* Dane średnioroczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Z punktu widzenia relacji gospodarka – kwalifikacje pracowników szczególne znaczenie ma analiza bierności zawodowej związanej z brakiem kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę. Wyniki badań zaprezentowane w *Diagnozie społecznej 2011* wskazują, że wśród osób niepracujących zawodowo w latach 2000-2007 jedynie 4% nie miało kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę. W okresie 2005-2009 sytuacja była analogiczna – około 5% respondentów upatrywało trudności w znalezieniu pracy w braku odpowiednich kwalifikacji, natomiast w okresie 2007-2011 jedynie 2,9%. Bliższa analiza struktury niepracujących oraz wybranych przyczyn pozostawania bez pracy potwierdza niewielkie znaczenie niedostosowania kwalifikacji

**Tabela 2.** Struktura osób niepracujących zawodowo według wieku, płci oraz wybranych przyczyn pozostawania bez pracy w latach 2000-2011 (jako procent danej grupy ludności)

Wiek/płeć	Nauka		Zajmowanie się domem		Opieka nad dzieckiem		Zdrowie		Nieodpowiedni wiek	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Ogółem	24,3	26,6	7,1	6,5	6,5	6,3	15,7	13,7	11,6	8,9
Kobiety	53,1	53,5	96,1	96,1	96,1	98,1	57,2	50,0	66,6	72,1
Mężczyźni	46,9	46,5	3,9	3,9	3,9	2,9	42,8	50,0	33,4	27,9
15-24	90,6	92,5	4,2 *	4,7	11,7*	9,4	9,8*	5,6	29,8	27,4
25-29	7,6	6,5	19,5	8,5	20,7	18,1		5,0*	3,6*	1,9*
30-34	1,8*	0,9*	16,8	15,5	24,0	32,1				
35-39			16,1	10,6	18,6	15,2				
40-44			12,0	11,5	11,0	9,4				
45-49			11,2	12,6	5,4	6,3				
50-54			14,2	13,8	5,0	9,6				
55+	14,9	22,8	3,7	17,3	17,2		6,0	4,2		
							59,4	60,8	60,6	66,5
Wiek/płeć	Emerytura		Trudności ze znalezieniem pracy		Otrzymywanie świadczeń społecznych		Brak chęci do pracy		Opieka nad niepełnosprawnym/ starszym członkiem rodziny	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Ogółem	33,9	43,5	13,9	9,8	4,3	3,1	2,4	2,7	1,85	1,5
Kobiety	37,9	63,7	58,4	59,2	57,2	62,9	63,1	64,5	75,5	24,5
Mężczyźni	62,1	36,3	41,6	40,8	42,8	37,1	36,7*	35,9		
15-24	0,6*	0*	20,3	19,2	30,7*	15,9*	63,3*	21,3	**	28,6*
25-29			12,2	17,9				13,6		
30-34			10,2	6,9				14,0		
35-39			9,9	6,3						
40-44			10,2	5,1						
45-49	1,1	9,5	9,9	50,6						
50-54		2,1	14,2		14,0	17,8	14,9	36,7*		
55+		97,3	98,7		13,4	20,8	52,0	69,2	34,7	

Objaśnienia: \* Łączenie grup wieku ze względu na małe liczebności; \*\* Zbyt małe liczebności do analizy struktury według cech społeczno-gospodarczych; I – dane z okresu 2000-2007, II – dane z okresu 2007-2011. Respondent mógł wskazać maksymalnie 3 przyczyny.

Źródło: J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 151.

do wymagań pracodawcy jako źródła bierności zawodowej<sup>11</sup>. Wśród niepracujących z tego powodu we wszystkich wyodrębnionych okresach zdecydowaną większość stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, miesz-

<sup>11</sup> J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 152.

kające na wsi lub w miastach małych i średnich. Około połowa z nich nie skończyła 30 lat. Blisko trzy czwarte nie podjęło żadnego działania, by zmniejszyć deficyt kapitału ludzkiego i podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe.

Warto zaznaczyć, iż w zależności od płci i wieku różna jest siła oddziaływania poszczególnych czynników. Badania potwierdzają jednak silną korelację niektórych przyczyn bierności zawodowej z wiekiem. W przypadku osób młodych jest to nauka, w przypadku osób starszych – emerytura oraz problemy zdrowotne. Jeśli chodzi o trudności w znalezieniu pracy, struktura niepracujących z tej przyczyny jest nierównomierna z niewielką przewagą osób do 24 roku życia. Dane z tab. 2 potwierdzają destymulujące dla aktywności zawodowej działanie świadczeń społecznych, głównie w przypadku osób w wieku 50-59 lat.

Niepokojący jest przy tym wyjątkowo duży i rosnący odsetek wskazań na brak chęci do pracy, który w ostatnim analizowanym okresie istotnie wzrósł (około 48% dla okresu 2005-2009, 56% dla okresu 2007-2011). W tej grupie respondentów zdecydowanie dominują osoby powyżej 55 roku życia (78-80%) we wszystkich analizowanych okresach

#### 4. Konsekwencje bierności zawodowej Polaków

Konsekwencje bierności zawodowej – podobnie jak przyczyny tego zjawiska – są złożone. Można je rozpatrywać w wymiarze makroekonomicznym i jednostkowym.

Bezpośrednim efektem zjawiska bierności zawodowej są niższe rozmiary produkcji wytworzonej w gospodarce. Produkcja rzeczywista jest mniejsza od produkcji potencjalnej, którą w danych warunkach można byłoby wytworzyć, ze względu na niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej. Niepracujące osoby nie przyczyniają się do wzrostu PKB, a tym samym powodują ogólny spadek dobrobytu społeczeństwa<sup>12</sup>.

Pozostawanie bez zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym uszczupla zarówno dochody budżetowe, jak i wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, generując równocześnie dodatkowe koszty wypłaty świadczeń społecznych. Z jednej strony są to koszty świadczeń rekompensujących brak zatrudnienia, z drugiej strony – koszty świadczeń, jakimi są emerytury i renty inwalidzkie. Jak wynika z prognoz demograficznych, przyspieszenie procesu starzenia się społeczeństwa polskiego w przyszłości przyniesie znaczne obciążenie dla finansów publicznych.

W ciągu ostatnich dwóch dekad mocno zakorzeniła się w świadomości Polaków obawa przed utratą zatrudnienia oraz możliwość łatwego zastąpienia pracownika drugim. Z tego też względu osoby, które mogły skorzystać z przepisów umożliwiających wcześniejsze odejście z rynku pracy, wykorzystywały to prawo. Bycie biernym zawodowo oznacza przede wszystkim koszty odczuwalne w wymiarze indywidualnym. Mimo otrzymywania świadczeń społecznych w dużej mierze dochody gospo-

<sup>12</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2006, s. 20.

darstw domowych ulegają obniżeniu, co przekłada się na obniżenie osiągniętego standardu konsumpcyjnego. Wydłużanie przeciętnej długości życia w połączeniu z wczesnym odejściem z rynku pracy powoduje wydłużenie okresu bierności zawodowej. Jeśli dodać do tego niski wymiar emerytur i rent, to pojawia się zagrożenie marginalizacją, a w konsekwencji wykluczeniem społecznym. Zjawisko to oznacza wykluczenie nie tylko w wymiarze materialnym, ale również w kontekście udziału w życiu społecznym i publicznym. Bierność zawodowa może nieść ze sobą również nasilenie niekorzystnych zjawisk (napięcia i konflikty społeczne, alkoholizm, rozwody, pogorszenie zdrowia psychicznego i fizycznego). Z wyników badań zaprezentowanych w *Diagnozie społecznej 2011* wynika, że ponad 50% badanych w wieku powyżej 55 lat w odpowiedzi na pytanie o dodatkowe warunki, które skłoniłyby ich do podjęcia pracy zawodowej, wskazało możliwość zachowania prawa do świadczeń społecznych. Warto przy tym wspomnieć, że poziom akceptacji dla aktywności zawodowej osób starszych jest stosunkowo niski – 21,6% Polaków nie akceptuje sytuacji, kiedy osoba starsza pracuje na pełen etat, mając jednocześnie inne źródło dochodów<sup>13</sup>.

## 5. Podsumowanie

Utrzymywanie się dużej skali bierności zawodowej stanowi jeden z najistotniejszych problemów polskiego rynku pracy. Szczególnie istotna jest bierność zawodowa osób starszych, których udział w społeczeństwie będzie się stopniowo zwiększał. Nie ulega wątpliwości, że zjawisku temu sprzyjają:

- 1) niestabilna sytuacja na rynku pracy – bezrobocie i niewystarczająca podaż miejsc pracy, przekładające się na rosnącą obawę przed utratą miejsca pracy i w konsekwencji na wykorzystywanie uprawnień emerytalnych, dających poczucie bezpieczeństwa socjalnego,

- 2) niestabilność prawa, niosąca ze sobą liczne zmiany świadczeń społecznych, w szczególności świadczeń emerytalno-rentowych; zmienność przepisów, w tym m.in. ograniczenie kręgu potencjalnych świadczeniobiorców w wieku okołoemerytalnym, powoduje, że wielu z nich wykorzystuje możliwości wcześniejszego odejścia z rynku pracy,

- 3) niekorzystna relacja między wysokością świadczenia i płacą oferowaną w gospodarce – w przypadku pracy niskopłatnej, wymagającej dużego wysiłku i dodatkowych kosztów (np. dojazdów do pracy), kalkulacja korzyści i kosztów często przemawia za rezygnacją z aktywności zawodowej.

Rozpatrując zjawisko bierności zawodowej w odniesieniu do osób młodych, rozpoczynających swoją karierę zawodową, można zauważyć szczególne znaczenie pierwszych doświadczeń z rynku pracy. One często determinują to, czy po odbyciu

---

<sup>13</sup> P. Szukalski (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 195-198.

stażu pracy ktoś podejmuje legalne zatrudnienie, czy też w obliczu niemożności jego znalezienia rozpocznie aktywność zawodową w szarej strefie. W tym drugim przypadku, mimo iż jednostka będzie aktywna zawodowo i będzie przyczyniała się do wzrostu PKB, to jednak jej szanse wejścia na legalny rynek pracy mogą być ograniczone, ze względu na niemożność udowodnienia dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Jednakże problem bierności zawodowej w przypadku ludzi młodych ma charakter przejściowy, związany głównie z wydłużaniem okresu nauki. Można przyjąć z dużym prawdopodobieństwem, że po jej zakończeniu osoby te będą aktywne zawodowo i zwiększą zasoby siły roboczej. Inaczej natomiast wygląda sytuacja osób starszych, które odeszły już z rynku pracy. Prawdopodobieństwo ich powrotu do aktywności zawodowej jest zdecydowanie mniejsze. Tymczasem potencjał ludzi starszych może stanowić źródło przewagi konkurencyjnej Polski, natomiast niewykorzystany będzie przekładał się na poważne obciążenie systemu emerytalnego i w konsekwencji wszystkich podatkników.

## Literatura

- Auer P., *Inactivity rates in the European Union*, European Employment Observatory, [www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi58\\_uk/00140002.asp](http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi58_uk/00140002.asp).
- Bank Danych Lokalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.
- Dzięcielska-Machnikowska S., *Osobliwości polskiego bezrobocia*, „Rynek Pracy” 1995, nr 1.
- Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2006.
- Litwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U., *Dezaktywacja osób w wieku emerytalnym*, Raport z badań Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPiPS, Warszawa (2008).
- Ptaszyńska B., *Dezaktywizacja zawodowa społecznym skutkiem transformacji*, „Wiadomości Statystyczne” 2012, nr 6.
- Racjonalizacja wydatków społecznych*, Zielona Księga, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003. Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej, 1993-2009, GUS, Warszawa. Szukalski P. (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
- Trinczek R., *Working in Europe: Gender differences*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2008.
- Turowicz J., *Bierność zawodowa. Kto w Polsce nie podejmuje pracy?*, [www.bezrobocie.org.pl](http://www.bezrobocie.org.pl).
- Weir G., *Economic inactivity in selected countries*, „Labour Market Trends” 2003, no. 6.
- Zarychta H., *Pasywna polityka rynku pracy w Polsce w latach 1990-1996*, [w:] *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, seria: Raporty nr 12, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.

## **ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF ECONOMIC INACTIVITY IN POLAND**

**Summary:** In many countries, data about the economically inactive population attracts more and more attention, because this group is a potential source of labor supply. The article focuses attention on the economically inactive in Poland. Since 1990, the share of economically inactive persons in the total population (15-64 years) remains at a high level. For young people the main causes of economic inactivity is education and training, family responsibilities, while in the case of the elderly illness, disability and retirement. This article addresses also the issues of impact posed by the economic inactivity.

**Keywords:** labor market, economic activity, economic inactivity, employment.