

dr Aneta Chrzęszcz

Wydział Nauk Ekonomicznych

Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II

w Białej Podlaskiej

ORCID 0000-0001-9749-274X

DEZAKTYWIZACJA ZAWODOWA JAKO ZAGROŻENIE BEZPIECZEŃSTWA SPOŁECZNEGO

PROFESSIONAL DEACTIVATION AS A THREAT OF SOCIAL SECURITY

Streszczenie

Celem pracy było określenie czynników determinujących dezaktywizację zawodową i warunków ich funkcjonowania w odniesieniu do bezpieczeństwa społecznego. W artykule określono również determinanty bezpieczeństwa społecznego. Opracowanie koncentruje się na przedstawieniu czynników determinujących dezaktywizację zawodową na polskim rynku pracy. W artykule przedstawiono także rozmiary dezaktywizacji zawodowej w Polsce. Zakłada się, że dezaktywizacja zawodowa ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo społeczne, ponieważ powoduje problemy społeczno-gospodarcze. Stanowi to wyzwanie dla polityki społeczno-gospodarczej władz państwowych, ponieważ taka sytuacja zagraża poczuciu bezpieczeństwa społecznego obywateli.

Słowa kluczowe: czynniki, dezaktywacja, rynek, polityka, wpływ

Abstract

The goal of the paper was to identify the determinants of professional deactivation and the conditions of their functioning in relation to social security. The paper also sets out the determinants of social security. Elaboration focuses on presenting the determinants of professional deactivation on the labor market in Poland. The article also presents the extent of professional deactivation in Poland. It is assumed that occupational deactivation has a negative impact on the social security as it generates socio-economic problems. This is a challenge for the socio-economic policy of the state authorities, because such a situation threatens the citizens' sense of social security.

Key words: factors, deactivation, market, policy, impact

Wstęp

Długookresowe, niekorzystne tendencje demograficzne wraz ze wzrastającą złożonością życia społecznego przekładają się na wzrost zapotrzebowania na pracę osób w różnym wieku. Tymczasem zaobserwować można dwa powiązane ze sobą trendy: obniżenie aktywności zawodowej ludności oraz współistniejącą z nim socjalizację źródeł utrzymania. Tymczasem należy pamiętać, że aktywność zawodowa stanowi istotny czynnik określający szeroko rozumiany dobrobyt społeczny wpływający na poczucie bezpieczeństwa społecznego.

Należy pamiętać, że dezaktywizacja zawodowa nieodzownie związana jest z innym problemem, jakim jest bezrobocie. Zarówno dezaktywizacja zawodowa, jak i bezrobocie to stan pozostawania bez zatrudnienia. Tymczasem warto zauważyć, że zgodnie z ekonomicznymi standardami, osoby bezrobotne poszukujące pracy i zainteresowane jej podjęciem, zalicza się do grupy aktywnych zawodowo. W praktyce natomiast osoby te wykazują się niską bądź żadną aktywnością zawodową, gdyż ich poszukiwanie pracy kończy się często na etapie rejestracji w urzędzie pracy. W związku z tym, populację osób bezrobotnych zasilają osoby, które z różnych powodów nie mają zamiaru poszukiwać i podejmować zatrudnienia. Stąd też, w niniejszym opracowaniu dezaktywizacja zawodowa utożsamiana będzie z biernością zawodową, która może być spowodowana różnymi przyczynami, jednakże ze względu na wymogi objętościowe niniejszej pracy, zostaną one omówione w ograniczonym zakresie. Za bierną zawodowo będzie uważana także osoba bezrobotna, która w danym momencie nie wykonuje pracy i tak naprawdę nie wiadomo, kiedy na rynek pracy powróci.

Główny cel opracowania stanowi wskazanie czynników determinujących dezaktywizację zawodową na polskim rynku pracy.

1. Bezpieczeństwo społeczne i jego determinanty

Bezpieczeństwo społeczne jest identyfikowane z instytucjami, które są lub powinny być ustanowione, by odpowiadać za jego zapewnienie, przy jednoczesnym braniu pod uwagę określonych potrzeb ludzi¹. Są to instytucje, które działają w ramach państwa i mają za zadanie stworzyć taką politykę bezpieczeństwa państwa, która ma je zapewnić obywatelom w wymiarze zewnętrznym i wewnętrznym. Ich funkcja przejawia się, więc w zapewnieniu przetrwania, podtrzymywania kultury i tradycji, stabilnego poziomu gospodarczego państwa, ale także zapewnieniu bezpieczeństwa społecznego jednostki. Zachwianie poziomu bezpieczeństwa społecznego następuje w mo-

¹ J. Gierszewski, *Organizacja systemu bezpieczeństwa społecznego*, Difin, Warszawa 2013, s. 74.

mencie pojawienia się danego zagrożenia w postaci problemu społecznego i to właśnie instytucje państwa odpowiadają za ustabilizowanie sytuacji.

Bezpieczeństwo społeczne wynika, więc z funkcji państwa, które powinno zaspokajać potrzeby, jakość życia obywateli, ograniczać sferę ubóstwa, wykluczenia społecznego, bezrobocia, niwelować różnice cywilizacyjne, niekorzystne zmiany demograficzne, migracje. Działania te, mające na celu przeciwdziałanie zagrożeniom bezpieczeństwa, wymagają równoczesnego działania wielu instytucji publicznych, ale także z drugiego i trzeciego sektora, tj. przedsiębiorców i organizacji pozarządowych. Warto podkreślić rolę samorządów lokalnych w zapewnieniu bezpieczeństwa społecznego. Władze regionalne kształtują politykę lokalną, a jej realizacja przekłada się na poczucie bezpieczeństwa. Drugi sektor, czyli przedsiębiorcy generuje nowe miejsca pracy pomagając w przeciwdziałaniu bezrobociu i przyczyniając się do podniesienia poziomu bezpieczeństwa społecznego. Trzeci sektor w postaci organizacji pozarządowych korzystając z funduszy, między innymi unijnych, zapobiega wykluczeniu społecznemu umożliwiając powrót na rynek pracy.

Charakteryzując determinanty bezpieczeństwa społecznego należy uwzględnić uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne, które wpływają na tę sferę bezpieczeństwa. Można wyróżnić, zatem funkcje państwa w tym zakresie, określone instrumenty, narzędzia i środki, którymi państwo się posługuje, uwarunkowania, procesy oraz zagrożenia bezpieczeństwa społecznego. Bezpieczeństwo społeczne posługuje się instrumentami polityki społecznej, które zmierzają do rozwiązywania problemów społecznych. Są to instrumenty prawne, ekonomiczne, informacyjne, kadrowe, kształtowanie przestrzeni oraz gospodarowanie czasem. Zadaniem władzy w państwie jest instrumentalne wykorzystanie polityki społecznej do osiągnięcia dobrobytu wszystkich obywateli. Chodzi tutaj o zaspokojenie potrzeb nie tylko jednostki, ale całego społeczeństwa w możliwie najbardziej dogodnym wymiarze. Dlatego też nieodłącznym elementem bezpieczeństwa społecznego jest polityka społeczna, która generuje określone instrumenty działania.

Głównym czynnikiem, który wpływa na poczucie bezpieczeństwa społecznego jest występowanie zagrożeń, które bezpośrednio wpływają na jego stan. Transformacja ustrojowa oraz towarzyszące jej negatywne zjawiska takie jak bezrobocie, spadek realnych dochodów ludności czy ubóstwo przyczyniły się do wzrostu zagrożenia w płaszczyźnie społecznej bezpieczeństwa. Zagrożenia te wpływają na jakość i standard życia ludzi oraz hamują rozwój społeczny i gospodarczy społeczeństwa, zaś w wymiarze makrospołecznym stanowią poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa. Dzieje się tak, dlatego, że zagrożenia oddziałują na różne dziedziny życia ingerując w elementarne podstawy egzystencjonalne istnienia narodu. Niestabilność sytuacji bytowej społeczeństwa, a także osłabienie ludzkiej aktywności może przyczynić się do wystąpienia kryzysu i osłabić pozycję państwa. Przed państwem, które

realizuje politykę społeczną stoją liczne wyzwania dotyczące bezpośrednio przedmiotu bezpieczeństwa społecznego. Mowa tutaj o wyzwaniach zarówno demograficznych, społecznych, jak i kulturowych. Od podmiotu bezpieczeństwa społecznego zależy, w jaki sposób odebrane będą działania państwa i czy poczucie bezpieczeństwa będzie przekładało się bezpośrednio na to, jak postrzegane jest w państwie.

Uwarunkowania bezpieczeństwa społecznego związane są z globalizacją oraz czynnikami zewnętrznymi, takimi jak zależności ustrojowo-polityczne, materialne czy te związane z czynnikiem ludzkim i wynikające z realizowanego modelu polityki społecznej².

Bezpieczeństwo społeczne stanowi pewnego rodzaju pułapkę generującą roszczenia i oczekiwania społeczne. Należy przy tym pamiętać, że świat nigdy nie był wolny od zagrożeń, w związku z czym bezpieczeństwo definiowane jako wolność od zagrożeń jest niejako utopią. Mimo to, należy dążyć do kształtowania możliwie najlepszych warunków bezpieczeństwa społecznego. Ważnym aspektem jest tutaj zdolność obywateli do budowania własnego bezpieczeństwa poprzez zdolność do samozabezpieczenia swego bytu. Kwestia aktywności zawodowej stanowi istotny element tychże zdolności.

Ocena stanu bezpieczeństwa społecznego powinna obejmować: wyzwania i zagrożenia, podmiotową strukturę bezpieczeństwa i przedmiotową strukturę społeczeństwa. Wyzwania oznaczają trwałe tendencje w środowisku bezpieczeństwa, wymagające identyfikacji i podjęcia określonych działań niemilitarnych. Związane są głównie z zachodzącymi zjawiskami takimi jak: masowa migracja, bezrobocie, rosnąca dysproporcja pomiędzy poziomem rozwoju państw, ale także wieloma innymi. Zagrożenia społeczne wiążą się z niezaspokojeniem istotnych potrzeb jednostek oraz grup społecznych, które kumulują krytyczne sytuacje i wprowadzają je w stan utraty poczucia bezpieczeństwa³. Zagrożenia w ujęciu indywidualnym mogą pojawiać się niezależnie od jednostki lub mogą być od niej zależne, jeśli podejmuje zbyt duże ryzyko. Analizując działania generujące zagrożenia bezpieczeństwa społecznego, wiele z nich wynika z działalności człowieka. Zagrożenia te przekładają się bezpośrednio na stan psychiczny jednostki.

Współczesne zagrożenia bezpieczeństwa państwa można określić jako potencjalne lub istniejące zjawiska, sytuacje bądź działania godzące w wartości i interesy narodowe, stwarzające niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia, warunków bytu, mienia i środowiska oraz destrukcji organizacji życia społecznego i państwowego, a także zniweczenia możliwości rozwoju⁴. Państwo podejmując działania z zakresu polityki społecznej musi mieć na uwadze nie tylko te zagrożenia, które aktualnie występują, ale również te, które mogą

² J. Gierszewski, *Organizacja systemu...*, dz. cyt., s. 181.

³ Tamże, s. 77.

⁴ R. Jakubczak, J. Marczak (red.), *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku. Wyzwania i strategie*, Bellona, Warszawa 2011, s. 565.

pojawić się w przyszłości. Stworzenie modelu polityki społecznej, uwzględniającego obecne i przyszłe zagrożenia, a także postulaty różnych grup jest trudnym zadaniem.

W aspekcie bezpieczeństwa społecznego mamy do czynienia z zagrożeniami społecznymi. Odnoszą się one do niebezpieczeństwa utraty życia i zdrowia, tożsamości narodowej i etnicznej poszczególnych grup społecznych oraz bezpieczeństwa socjalnego i publicznego⁵. Bezpieczeństwo społeczne jest, więc zagrożone na wielu płaszczyznach. Zagrożenia społeczne przekładają się bezpośrednio na zagrożenie bezpieczeństwa państwa, przy czym społeczeństwo często jest nieświadome ich występowania lub może być po prostu niedostatecznie poinformowane, jak w przypadku dezaktywizacji zawodowej o jej stanie i sposobach zapobiegania temu zagrożeniu. Istotnym zadaniem jest w takich sytuacjach informowanie społeczeństwa o możliwościach rozwiązania problemu oraz zapobieganiu mu w przyszłości. Mówimy o zagrożeniach indywidualnych oraz w wymiarze społecznym, jednak należy pamiętać, że problemy jednostki przekładają się na problemy całego społeczeństwa, więc i państwa.

Według J. Gierszewskiego, skutkiem zagrożeń społecznych jest brak lub niedostatek środków utrzymania. Do źródeł zagrożeń społecznych możemy natomiast zaliczyć: byt, schronienie, pracę, środowisko, zdrowie, osamotnienie, ubóstwo, zagrożenia fizyczne i edukację⁶. J. Gierszewski odnosi się więc bezpośrednio do sfery socjalnej, która jest poniekąd filarem bezpieczeństwa społecznego, które w swojej istocie zmierza ku zabezpieczeniu tej sfery bezpieczeństwa jednostki. R. Levitas wymienia natomiast tylko trzy źródła zagrożeń społecznych: ubóstwo relatywne, bierność zawodową, degenerację moralną i kulturową⁷. Bez wątplenia współcześnie liczba problemów społecznych jest zdecydowanie większa, co wynika z faktu rozwoju społecznego, postępującego zjawiska globalizacji czy postępu technicznego i technologicznego. W związku z tym, występuje wielość zagrożeń, które mogą zachwiać poczuciem bezpieczeństwa społecznego w różny sposób i z różną siłą wpływać na bezpieczeństwo, jego postrzeganie i odczuwanie przez obywateli. Zaliczamy do nich również patologie społeczne, postępujące migracje, bezrobocie czy dezaktywizację zawodową.

Poczucie bezpieczeństwa warunkuje bardzo wiele czynników, na przykład w przypadku bezrobocia warunkiem jest gwarancja zatrudnienia dla osób zdolnych do pracy i chcących ją podjąć. Problem pozostawania bez pracy związany jest z kolei z problemem ubóstwa, który może być jego wynikiem

⁵ Z. Ciekankowski, *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Bezpieczeństwo i technika pożarnicza”, 2010, nr 1, s. 38.

⁶ J. Gierszewski, *Organizacja systemu...*, dz. cyt., s. 85.

⁷ R. Levitas, *What is Social Exclusion?*, [w:] D. Gordon, P. Townsend (eds.), *Breadline Europe: The Measurement of Poverty*, The Policy Press, Bristol 2000.

i który pociąga za sobą wiele innych problemów, mogących negatywnie oddziaływać na bezpieczeństwo narodowe.

Konkludując, bezpieczeństwo społeczne determinowane jest przez wiele czynników, które mają podłoże w działaniach państwa, ale także w działaniach jednostki. Należy pamiętać, że poprzez determinanty rozumiemy nie tylko czynniki sprzyjające rozwojowi oraz kształtowaniu bezpieczeństwa społecznego, ale też zagrożenia. Skutkiem zagrożeń bezpieczeństwa społecznego jest bezpośrednio brak lub niedostatek środków utrzymania, który często spowodowany jest brakiem zatrudnienia.

2. Uwarunkowania dezaktywizacji zawodowej na rynku pracy

Analizując zagadnienie dezaktywizacji zawodowej można stwierdzić, że bierność zawodowa stanowi splot różnego rodzaju czynników. Przedstawiając uwarunkowania dezaktywizacji zawodowej na rynku pracy warto podkreślić, że badanie rynku pracy i procesów na nim zachodzących stanowi duże wyzwanie. Wynika to między innymi z faktu, że przedmiotem obrotu na tym rynku jest ludzka praca, nierozzerwalnie związana z człowiekiem jako jej nośnikiem i właśnie ta nierozzerwalność jest całą istotą problemu. Rynek pracy jest miejscem spotkania popytu i podaży na pracę, które kształtowane są przez ludzkie działania i preferencje. Podaż pracy tworzą ludzie, którzy gotowi są sprzedać swoją pracę, w zależności od wysokości stawek płacowych, natomiast popyt na pracę tworzą szeroko rozumiani pracodawcy gotowi kupić pracę biorąc pod uwagę wysokość stawek płacowych, które muszą za nią zapłacić. Rynek pracy stanowi, więc w rzeczywistości konglomerat wielu subrynków pracy, na których popyt na pracę kieruje się jedynie do wybranych kategorii ludzi. Różnią się oni pod względem wykształcenia, zawodu, miejsca wykonywania pracy itp.

Podaż pracy, czyli potencjał ludzi zdolnych do pracy, którymi może dysponować gospodarka narodowa, zależy od liczby ludności czynnej zawodowo, wymiaru czasu pracy i jego wykorzystania oraz przeciętnej produktywności pracy. Istotną rolę odgrywają również czynniki socjoekonomiczne i preferencje społeczeństwa⁸. Wielkość podaży pracy kształtują przede wszystkim czynniki demograficzne, które w długim okresie wpływają na sytuację na rynku pracy. Ilość osób, które decydują się wejść na rynek pracy w danej gospodarce i w określonym czasie zależy od ogólnej liczby ludności w wieku produkcyjnym, zamieszkującej terytorium danego kraju. W przypadku dużej liczby osób w wieku produkcyjnym można się spodziewać zwiększenia aktywizacji zawodowej i zatrudnienia. Odwrotna sytuacja występuje w przypadku, gdy większa jest liczba osób w wieku poprodukcyjnym. W momencie

⁸ L. Kozioł, A. Pocztowski, *Gospodarowanie zasobami pracy*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1998, s. 43.

nierównomiernego rozkładu populacji według wieku (występowanie wyżu i niżu), zmiany demograficzne mogą wywierać przejściowo dodatni lub ujemny wpływ na zatrudnienie⁹.

Rynek idealny charakteryzuje się nie tylko wysokim zatrudnieniem, ale także związaną z nim wysoką aktywnością zawodową i dużymi zasobami osób pogłębiających swoją wiedzę, doskonalących swoje umiejętności, a w ten sposób dostosowujących się do oczekiwań zmieniającej się gospodarki. Jeżeli brakuje którejs z tych cech, wówczas powstają problemy społeczne związane z brakiem dochodów czy wykluczeniem z życia społecznego. W ten sposób rodzą się zagrożenia bezpieczeństwa społecznego.

Można stwierdzić, że jeśli na rynku pracy występują trudności, znajduje to odzwierciedlenie w postaci rosnącego bezrobocia. Jednakże należy pamiętać, że problemy rynku pracy przejawiają się także w postaci wielu innych specyficznych problemów, takich jak problemy społeczne związane z długotrwałym bezrobociem, bezrobocie absolwentów szkół, brak dopasowania pomiędzy systemem edukacji, szczególnie zawodowej a potrzebami rynku, a także nie nadążanie edukacji za potrzebami nowoczesnych gałęzi produkcji.

Wśród problemów rynku pracy, które można dostrzec w wielu gospodarkach należy wymienić z jednej strony spadek liczby miejsc pracy dla pracowników bez kwalifikacji, a z drugiej strony zauważalny wzrost miejsc pracy dla osób wykwalifikowanych. Tendencje te można zaobserwować zarówno na krajowym rynku pracy, jak i na wielu rynkach lokalnych. Coraz trudniej znaleźć pracę osobie z tylko podstawowym wykształceniem. Na rynku pracy poszukiwane są i doceniane umiejętności w postaci wykorzystywania w pracy komputera, znajomość języków obcych, zdolności organizatorskie itp. Osoby o wysokim wykształceniu, ale także odpowiednich umiejętnościach i cechach charakteru, takich jak na przykład kreatywność czy zdolność do pracy w zespole nie muszą się martwić o pracę, gdyż takiego pracownika poszukują pracodawcy. Ponadto z powodu coraz większej konkurencji na rynku, wynikającej m.in. z globalizacji gospodarki wzrosły wymagania odnośnie osób, które pełnią funkcje kierownicze i nadzorcze. W związku z coraz większym znaczeniem w nowoczesnych firmach optymalnej organizacji pracy, która może mieć duży wpływ na wydajność produkcji i motywacje pracowników, wzrasta zapotrzebowanie na osoby umiające podejmować strategiczne decyzje, a także, które cechuje znajomość różnych aspektów gospodarki, umiejętność poruszania się na rynku pracy itp.¹⁰.

Niewątpliwie należy podkreślić rolę edukacji w rozwoju rynku pracy. Z badań wynika, że to właśnie posiadanie niskich kwalifikacji zawodowych, brak właściwego na danym rynku wykształcenia oraz nieodnawianie i nie-

⁹ A. Rączaszek, *Demograficzne problemy rynku pracy w wybranych krajach*, [w:] R.C. Horodeński, S. Sadowska - Snarska (red.), *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*, IPiSS, Warszawa 2006, s. 99.

¹⁰ http://www.parp.gov.pl/files/74/81/93/Lok_R_6.pdf, s. 91 [dostęp: 17.09.2018].

podtrzymywanie kwalifikacji w trakcie życia zawodowego wpływa na fakt pozostawania osobą bezrobotną i nie podejmowania pracy. I odwrotnie – długie przerwy w aktywności zawodowej powodują utratę części umiejętności koniecznych w pracy.

W rozwoju współczesnej gospodarki podstawą jest ciągle podnoszenie kwalifikacji, uczenie się „przez całe życie”, stąd dużą rolę odgrywa kształcenie ustawiczne. Oznacza ono kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców¹¹. Kształcenie ustawiczne jest jednym z elementów rozpowszechnionej na przełomie XX i XXI wieku koncepcji, której założeniem jest stwarzanie warunków i promocja nauki od urodzenia aż do śmierci człowieka. Związane jest to z życiem współczesnych społeczeństwa, w których podział aktywności edukacyjnej na okres szkolny, pracy zawodowej i okres emerytury nie znajduje odzwierciedlenia w dynamicznie zmieniających się realiach gospodarczych. Poziom wykształcenia, gotowość do dalszego kształcenia się i rozwijania swoich umiejętności bądź zdobywania nowych mają istotny wpływ zarówno na pozycję zawodową jednostki, poziom jej dochodów, jak też zmniejszenie prawdopodobieństwa wykluczenia społecznego, a tym samym wystąpienia jednego z zagrożeń bezpieczeństwa społecznego.

Otóż pomimo tego, że cały czas dokonują się zmiany w systemie edukacji, można uznać, że wciąż jeszcze nie jest on odpowiednio dostosowany do wymagań rynku pracy. Niewiele szkół kształci w zakresie wymaganym przez przyszłego pracodawcę, zapewniając swoim absolwentom oczekiwaną na rynku wiedzę i umiejętności.

Dezaktywizację zawodową będącą oznaką problemów występujących na rynku pracy należy również wiązać z brakiem elastyczności w dostosowywaniu się ludzi do wymagań rynku pracy, czyli do zmian charakterystyki popytu na pracę we wszystkich przekrojach. Ludzie są mało mobilni, mają trudności z przemieszczaniem się do innej miejscowości w celu świadczenia tam pracy. Często też problem stanowi dla nich kwestia przekwalifikowania się w związku ze zmianą sytuacji na rynku pracy. Dzieje się tak, dlatego, że jest to pewien wysiłek zarówno intelektualny, jak i finansowy, w związku z tym jest on podejmowany dopiero w ostateczności. Bywa i tak, że w przypadku szczególnie stanowisk niewymagających wygórowanych kwalifikacji, przekwalifikowanie się nie stanowi zbyt dużej trudności. Aczkolwiek występują sytuacje, gdy zmiana kwalifikacji oznacza zdobycie od podstaw nowych umiejętności, co czasami jest niemożliwe do realizacji, na przykład ze względu na stan zdrowia.

¹¹ Art. 4 ust. 1 pkt 2b Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 3121, 1428, 1543, 2371, 2494 z późn. zm.).

Ważną kwestią w przypadku aktywizacji i dezaktywizacji zawodowej stanowią zamiany, jakie zachodzą w zasobach pracy na rynku pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o uwarunkowania demograficzne przejawiające się w liczebności ludności w wieku produkcyjnym i jej relacjach w stosunku do liczby osób w wieku przed i poprodukcyjnym. Według prognozy GUS do 2050 roku populacja mieszkańców Polski zmniejszy się do 34 mln, a ponad 10 % ludności będą stanowiły osoby w wieku ponad 80 lat. Z kolei według prognozy Eurostatu po 2024 r. udział osób w wieku 65 lat i więcej w strukturze ludności Polski ogółem przekroczy 20%, zaś po 2060 r. – 33%. Nie podjęcie wyzwań, jakie stawia demografia będzie prowadzić do dalszych nieodwracalnych niekształceń struktury populacji¹². Niezwykle istotnym czynnikiem mającym wpływ na aktywizację i dezaktywizację zawodową jest struktura ludności według płci, wieku, stanu cywilnego, wykształcenia i miejsca zamieszkania. Znajomość tej struktury może pomóc w prowadzeniu polityki ekonomiczno-społecznej państwa, w tym polityki zatrudnienia. Można wyjść naprzeciw ewentualnym zagrożeniom i starać się je zminimalizować.

Kolejnymi ważnymi determinantami warunkującymi aktywizację bądź dezaktywizację zawodową są polityka ekonomiczna państwa i aktywna polityka zwalczania bezrobocia. Pracodawcy oczekują od władz między innymi finansowego wsparcia w postaci preferencyjnych kredytów, możliwości uzyskania ulg inwestycyjnych czy po prostu tworzenia odpowiednich przepisów prawa. Jest to podstawowy warunek do dobrej działalności i współpracy tych podmiotów na rynku pracy.

3. Rozmiary dezaktywizacji zawodowej w Polsce

Punktem wyjścia w analizie problematyki dezaktywizacji zawodowej jest uwypuklenie różnic w sposobie klasyfikacji osób do populacji biernych zawodowo i bezrobotnych. Według metodologii Głównego Urzędu Statystycznego, populację biernych zawodowo tworzą osoby pozostające poza siłą roboczą, tj. wszystkie osoby w wieku 15 lat i powyżej, które nie zostały sklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, zaś w momencie przeprowadzania badania 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 zatwierdzoną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące lub do trzech miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

¹² https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/prognoza_ludnosci_na_lata____2014_-_2050.pdf [dostęp: 19.09.2018].

Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę zniechęconych, do której należą osoby nieposzukujące pracy, gdyż są przekonane, że jej nie znajdą¹³.

Zgodnie z tą metodologią, osobą bezrobotną jest zaś osoba, która poza spełnieniem kryterium wiekowego szuka pracy i jest gotowa do jej podjęcia. Posiada ona kwalifikacje, możliwość i chęć zatrudnienia się. Bezrobotni zaliczani są obok ludności pracującej do tzw. aktywnych zawodowo. Problem dezaktywizacji zawodowej dotyczy zarówno biernych zawodowo, jak i bezrobotnych, którzy chociaż posiadają gotowość do podjęcia pracy (w przeciwieństwie do biernych zawodowo), często tej pracy nie poszukują.

W latach 2013-2016 silnie spadła liczba bezrobotnych, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Również w IV kwartale 2017 roku zbiorowość bezrobotnych zmniejszyła się i wyniosła 769 tys. osób (w analogicznym okresie 2016 roku – 958 tys. osób). Zaobserwowany spadek dotyczył zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Nadal wśród bezrobotnych przeważają mężczyźni – ich udział w tej populacji w IV kwartale 2017 r. wyniósł 54,0%¹⁴.

Tabela nr 1. Stopa bezrobocia według BAEL

Stopa bezrobocia według BAEL	IV kwartał 2016 r. (I)	III kwartał 2017 r. (II)	IV kwartał 2017 r.	+/- w porównaniu z (I)	+/- w porównaniu z (II)
	5,5%	4,7%	4,5%	-1,0	-0,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Stopę bezrobocia według BAEL w IV kwartale 2016 raz III i IV kwartale 2017 roku prezentuje tabela nr 1. W IV kwartale 2017 roku stopa bezrobocia wyniosła 4,5%, co oznacza, że zmniejszyła się o 0,2 p. proc. w porównaniu do III kwartału 2017 roku i o 1,0 p. proc. w odniesieniu do IV kwartału 2016 roku. Była to najniższa stopa bezrobocia od maja 1992 r., czyli od początku prowadzenia Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Najwyższą stopą bezrobocia w IV kwartale 2017 roku charakteryzowały się osoby z grupy wiekowej 20-24 lat (14,1%), czyli grupy osób najmłodszych, a najniższą w wieku 55-64 lat (3,2%)¹⁵.

Tabela nr 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy

Bezrobotni stan w końcu kwartału	IV kwartał 2016 r. (I)	III kwartał 2017 r. (II)	IV kwartał 2017 r.	+/- w porównaniu z (I)	+/- w porównaniu z (II)
	8,2%	6,8%	6,6%	-1,6	-0,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

¹³ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III Kwartał 2017*, GUS Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 18.

¹⁴ *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2017 r. oraz Kwartalna informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2017 roku (dane wstępne)*.

¹⁵ Tamże.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy również sukcesywnie obniża się w kolejnych latach i w końcu grudnia 2017 r. wyniosła 6,6% (tabela nr 2). W tym okresie liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 1082 tys. osób (w tym 596 tys. kobiet, czyli przeszło 55%) i była niższa od odnotowanej w końcu III kwartału 2017 r. o 3,2% oraz aż o 19% w porównaniu z analogicznym okresem roku 2016 (obrazuje to tabela nr 3).

Tabela nr 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy

Bezrobotni stan w końcu kwartału (w tys.)	IV kwartał 2016 r.	III kwartał 2017 r.	IV kwartał 2017 r.
Ogółem	1335	1117	1082
mężczyźni	623	491	486
kobiety	712	626	596

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Oprócz aktywnych zawodowo, czyli osób w wieku produkcyjnym, którzy pracują, jak i bezrobotnych poszukujących pracy oraz zainteresowanych jej podjęciem, mamy także osoby biernie zawodowo. Do grupy tej zaliczamy wszystkie osoby, które nie zostały sklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, które są niezdolne do pracy bądź niechętnie, by ją podjąć. Ekspertcy rynku pracy coraz częściej wyrażają pogląd, że bierność zawodowa jest większym problemem niż bezrobocie. Przemawia za tym nie tylko skala zjawiska, ale również fakt, że bierni zawodowo zawyżają statystyki bezrobocia, o czym świadczy ukazana w tabeli nr 2 i tabeli nr 3 różnica pomiędzy wielkością bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy oraz szacowanego według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Polska jest krajem o stosunkowo wysokim udziale biernych zawodowo w populacji ogółem. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, wykazują, że w Polsce pomimo sukcesywnego spadku liczebności biernych zawodowo, nadal występuje ich kilkunastomilionowa grupa. W IV kwartale 2016 r. wyniosła ona 13,4 mln osób (tabela nr 4), w tym 5,4 mln w wieku produkcyjnym.

Należy mieć na uwadze, że bierność zawodowa stanowi rezultat splotu różnorodnych czynników. Rozmiary bierności zawodowej kształtują między innymi następujące czynniki: model rodziny, preferencje w zakresie kształcenia, poziom płac oferowanych w gospodarce, możliwości znalezienia zatrudnienia, istniejące unormowania w systemie emerytalnym¹⁶.

¹⁶ G. Weir, *Economic inactivity in selected countries*, „Labour Market Trends”, no. 6, s. 299.

Tabela nr 4. Liczba bezrobotnych zawodowo w Polsce według płci i wieku (w tys.)

	IV kwartał 2013 r.	IV kwartał 2014 r.	IV kwartał 2015 r.	IV kwartał 2016 r.
Ogółem:	13621	13543	13473	13410
-kobiety	8326	8310	8293	8291
-mężczyźni	5295	5232	5180	5119
15-24 lata	2935	2829	2815	2612
25-34	799	768	804	797
35-44	643	666	662	729
45-54	931	843	823	814
55 lat i więcej	8312	8438	8369	8459

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Analizując dane zawarte w tabeli nr 4, można wysnuć wniosek, że problem bierności zawodowej dotyczy częściej kobiet niż mężczyzn. W czwartym kwartale 2016 r. wśród osób dotkniętych biernością zawodową większość stanowiły kobiety (62%). Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać m.in. w obowiązkach rodzinnych, jakie ciążą na kobietach, wyższym udziale kobiet w procesie edukacji, w szczególności na poziomie wyższym, czy też wcześniejszym odchodzeniu z rynku pracy przez kobiety w wyniku nabycia uprawnień emerytalnych¹⁷.

W populacji biernych zawodowo obok na przykład studentów znajdują się także osoby w wieku produkcyjnym, określanym jako niemobilny (w przedziale wiekowym powyżej 45 lat do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego). Są to osoby, które nie mają już chęci do zmiany miejsca pracy, doksztalcania się czy przekwalifikowania.

Według danych zawartych w tabeli nr 4, w IV kwartale 2016 r. najliczniejszą grupę, bo aż 63% ludności biernej zawodowo stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej (8459 tys. osób). Kolejne miejsce zajęła zaś grupa osób najmłodszych, czyli w przedziale wiekowym 15-24 lata (2612 tys. osób), która stanowi ponad 19% ludności biernej zawodowo. Tak wysoki udział osób po 55 roku życia może być wynikiem funkcjonujących uregulowań dotyczących nabywania uprawnień do przejścia na wcześniejszą emeryturę. Należy wspomnieć, że zgodnie z polskim prawem przejście na emeryturę nie uniemożliwia dalszej pracy zarobkowej, jednakże wiele osób ze względu na stan zdrowia czy konieczność opieki nad współmałżonkiem czy wnukami, jej nie kontynuuje. Jak wynika z badań dotyczących aktywności zawodowej osób starszych w Polsce, spadek ich aktywności zawodowej następuje wcześniej, niż wynikałoby to z ustawowego wieku emerytalnego¹⁸. Tendencja ta powoli zaczyna się zmniejszać.

¹⁷ R. Trinczek, *Working in Europe: Gender differences*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2008, s. 4.

¹⁸ J. Litwiński, A. Giza-Poleszczuk, M. Góra, U. Sztanderska, *Dezaktywizacja osób w wieku emerytalnym, Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPiPS, Warszawa 2008.

szać ze względu na ograniczanie przywilejów emerytalnych. Podstawową barierę, która ogranicza możliwości zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym, stanowi kwestia posiadanych przez te osoby kwalifikacji zawodowych, nieodpowiadających potrzebom pracodawców. Osobom w tym wieku trudniej jest zmienić zawód. O tym, czy dana osoba starsza stanie się bierna zawodowo decydują nie tylko jej preferencje, regulacje emerytalne, ale także zapatrywania pracodawców odnośnie chęci zatrudnienia tych osób i wykorzystania ich doświadczenia zawodowego.

Podsumowanie

Bezpieczeństwo, w tym bezpieczeństwo społeczne stanowi jedną z największych potrzeb egzystencjalnych człowieka, charakteryzując jego rozwój, możliwości zawiązywania relacji, tworzenie społeczeństwa, a dalej narodu. Państwo zapewniając swoim obywatelom bezpieczeństwo, rozwija się i jednocześnie tworzy systemy odpowiedzialne za jego utrzymanie.

Osią rozważań w niniejszym opracowaniu jest zagadnienie dezaktywizacji zawodowej. Jednakże ważnym elementem zapewnienia bezpieczeństwa społecznego, współwystępującym z dezaktywizacją jest aktywizacja zawodowa. Wszelka aktywność, w tym zawodowa ma ogromny wpływ na sposób radzenia sobie ludzi z rzeczywistością, na proces adaptacji w społeczeństwie. Według K. Milczarek, w życiu codziennym, w reakcjach na brak pieniędzy i trudne warunki materialne przeważają postawy pasywne, przede wszystkim ograniczanie wydatków i korzystanie z pomocy rodziny. Istnieją jednak i takie kategorie społeczeństwa, które przejawiają aktywną postawę wobec problemów życiowych. Zagrożenia podstawowych wartości, takich jak życie, zdrowie, bezpieczeństwo, prawo do nauki, prawo do pracy mogą mobilizować do działania, ale także mogą stać się barierą ograniczającą aktywność¹⁹. Wobec powyższego można stwierdzić, że zagrożenie bezpieczeństwa społecznego w postaci braku możliwości znalezienia pracy może wpływać na aktywność zawodową.

Kształtowanie poziomu aktywności zawodowej, a tym samym zapobieganie dezaktywizacji (bierności) zawodowej zależy od wielu czynników związanych z sytuacją na rynku pracy. Kluczowym dla rozwoju rynku pracy w Polsce i utrzymania bezpieczeństwa społecznego, w tym zawodowego wydaje się być pozytywny wzrost demograficzny i odpowiednia liczba osób w wieku produkcyjnym.

Dezaktywizacja zawodowa wywołuje wiele skutków zarówno społecznych, jak i ekonomicznych. Pierwsze z nich zaczynają się w momencie wystą-

¹⁹ K. Milczarek, *Przystosowani? o kondycji materialnej i psychospołecznej Polaków*, [w:] M. Falkowska (red.), *Wartości, praca, zakupy...o stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa 1997, s. 109-110.

pienia obawy utraty pracy przez jednostkę. Społeczne i ekonomiczne skutki dezaktywizacji zawodowej stanowią duże obciążenie dla państwa oraz obywateli zagrażając poczuciu bezpieczeństwa społecznego. To od działań podejmowanych przez władze państwa zależy czy jednostka pozostanie w bierności, bez pracy i chęci jej wykonywania, czy też wykorzysta proponowane jej rozwiązania powrotu na rynek pracy.

Bibliografia:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III Kwartał 2017*, GUS Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2018.
2. Ciekankowski Z., *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Bezpieczeństwo i technika pożarnicza”, 2010, nr 1.
3. Gierszewski J., *Organizacja systemu bezpieczeństwa społecznego*, Difin, Warszawa 2013.
4. Jakubczak R., Marczak J. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku. Wyzwania i strategie*, Bellona, Warszawa 2011.
5. Koziół L., Pocztowski A., *Gospodarowanie zasobami pracy*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1998.
6. Levitas R., *What is Social Exclusion?*, [w:] D. Gordon, P. Townsend (eds.), *Breadline Europe: The Measurement of Poverty*, The Policy Press, Bristol 2000.
7. Litwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U., *Dezaktywizacja osób w wieku emerytalnym, Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, MPiPS, Warszawa 2008.
8. Rączaszek A., *Demograficzne problemy rynku pracy w wybranych krajach*, [w:] R.C. Horodeński, S. Sadowska – Snarska (red.), *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*, IPiSS, Warszawa 2006.
9. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2017 r. oraz Kwartalna informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2017 roku (dane wstępne)*.
10. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 3121, 1428, 1543, 2371, 2494 z późn. zm.).
11. Trinczek R., *Working in Europe: Gender differences*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2008.
12. Weir G., *Economic inactivity in selected countries*, „Labour Market Trends”, no. 6.
13. http://www.parp.gov.pl/files/74/81/93/Lok_R_6.pdf
14. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/1/5/1/prognoza_ludnosci_na_lata___2014_-_2050.pdf