



Wiek a produktywność

Maciej Lis



- Wprowadzenie
- Zatrudnienie a produktywność według wieku
- Historie karier – analiza retrospektywna
- Wnioski

Problem ogólny

- W jaki sposób zmiana demograficzna wpływa na rynek pracy?

Pytania szczegółowe

- Czy spadek produktywności powoduje opuszczanie rynku pracy wśród osób starszych?
- Jakie są źródła sukcesów krajów o wysokiej aktywności zawodowej?

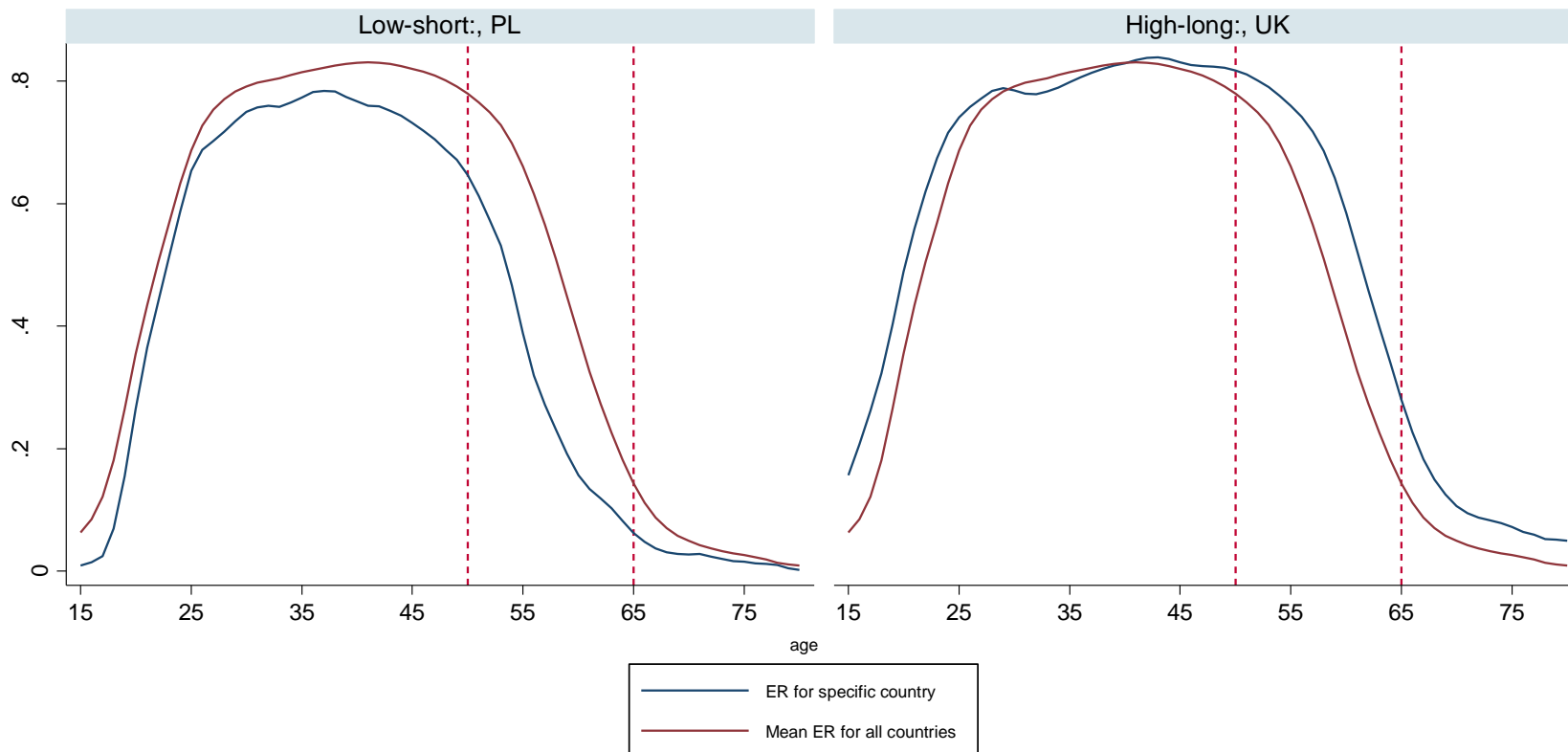
Motywacja naukowa

- Niedostatek badań nad międzynarodowym zróżnicowaniem profili produktywności według wieku, dotychczasowe ograniczają się do jednego kraju bądź sektora.

- EU-SILC (do 28 krajów UE, lata 2005-2008, reprezentatywne dla całej populacji)
- SHARE – SHARELIFE (trzecia fala badania, retrospektywne historie zawodowe osób po 50 roku życia z 11 krajów, mniejsze próby, 2008 rok)

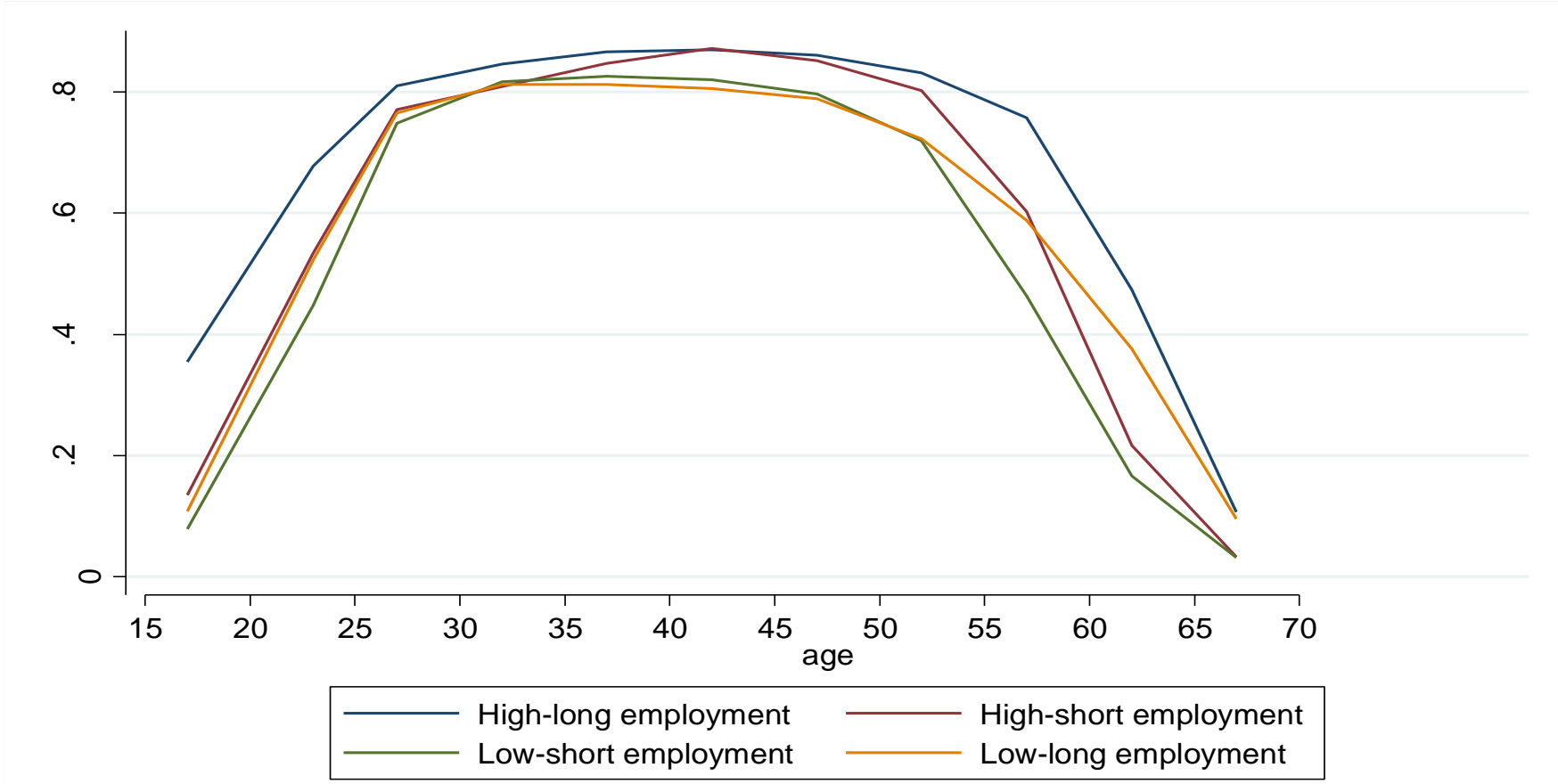
1. Wprowadzenie
2. Zatrudnienie a produktywność
3. Analiza retrospektywna
4. Wnioski

Wskaźnik zatrudnienia: Polska i Wielka Brytania



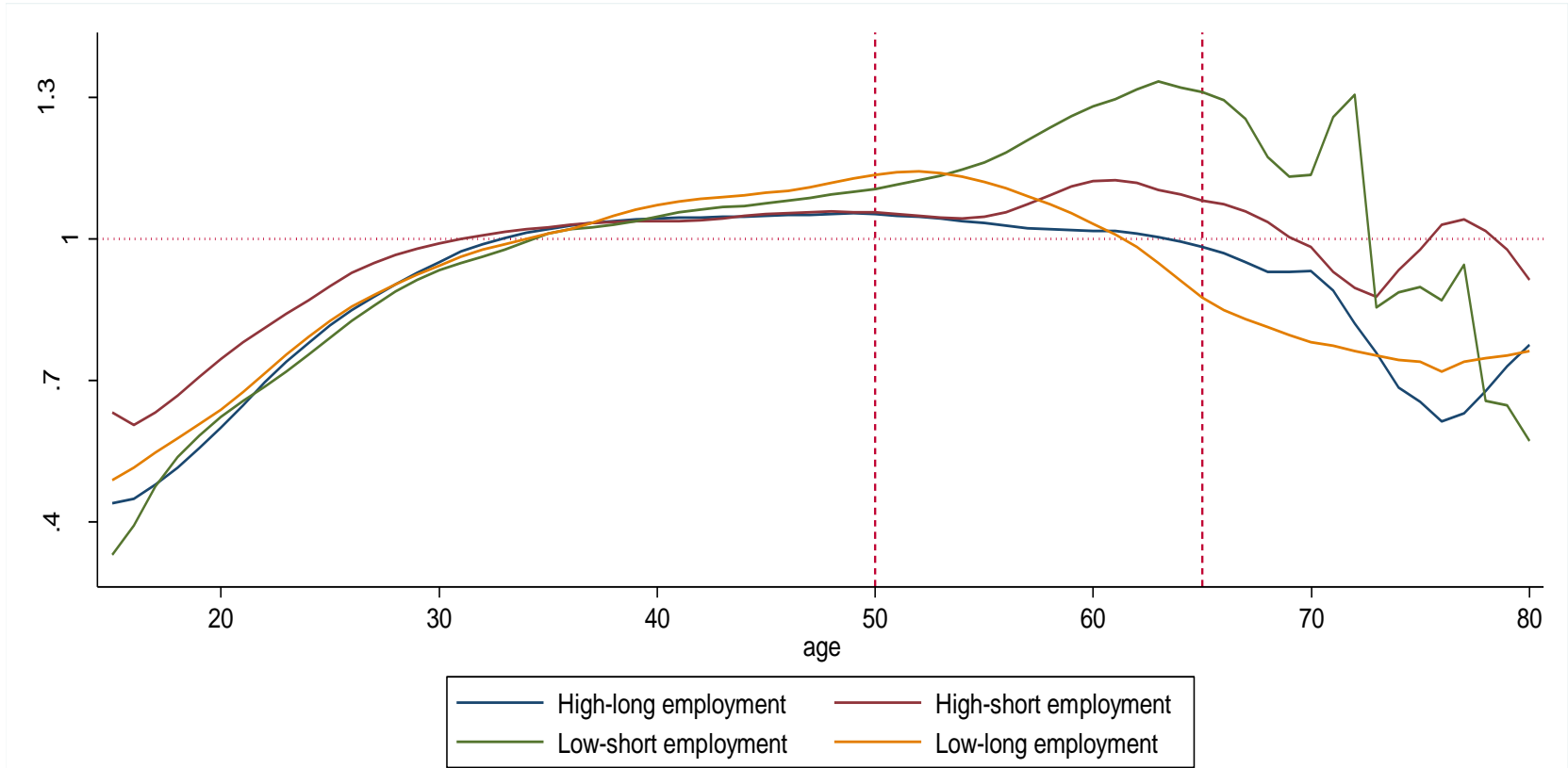
Klasy krajo

- 1. Wprowadzenie
- 2. Zatrudnienie a produktywność
- 3. Analiza retrospektywna
- 4. Wnioski



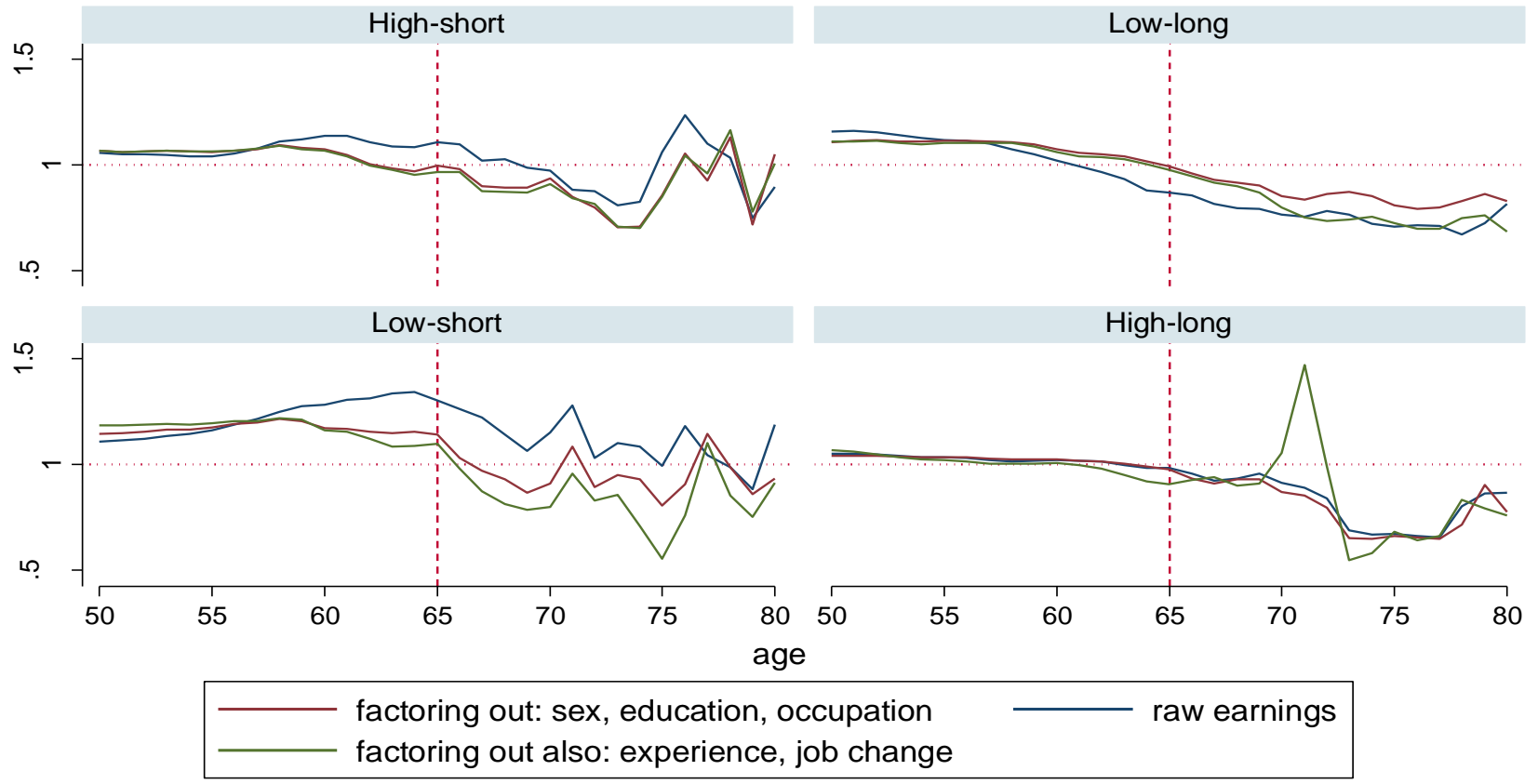
Produktywność według wieku

- 1. Wprowadzenie
- 2. Zatrudnienie a produktywność
- 3. Analiza retrospektywna
- 4. Wnioski



Wpływ zmian struktury pracujących

- 1. Wprowadzenie
- 2. Zatrudnienie a produktywność
- 3. Analiza retrospektywna
- 4. Wnioski



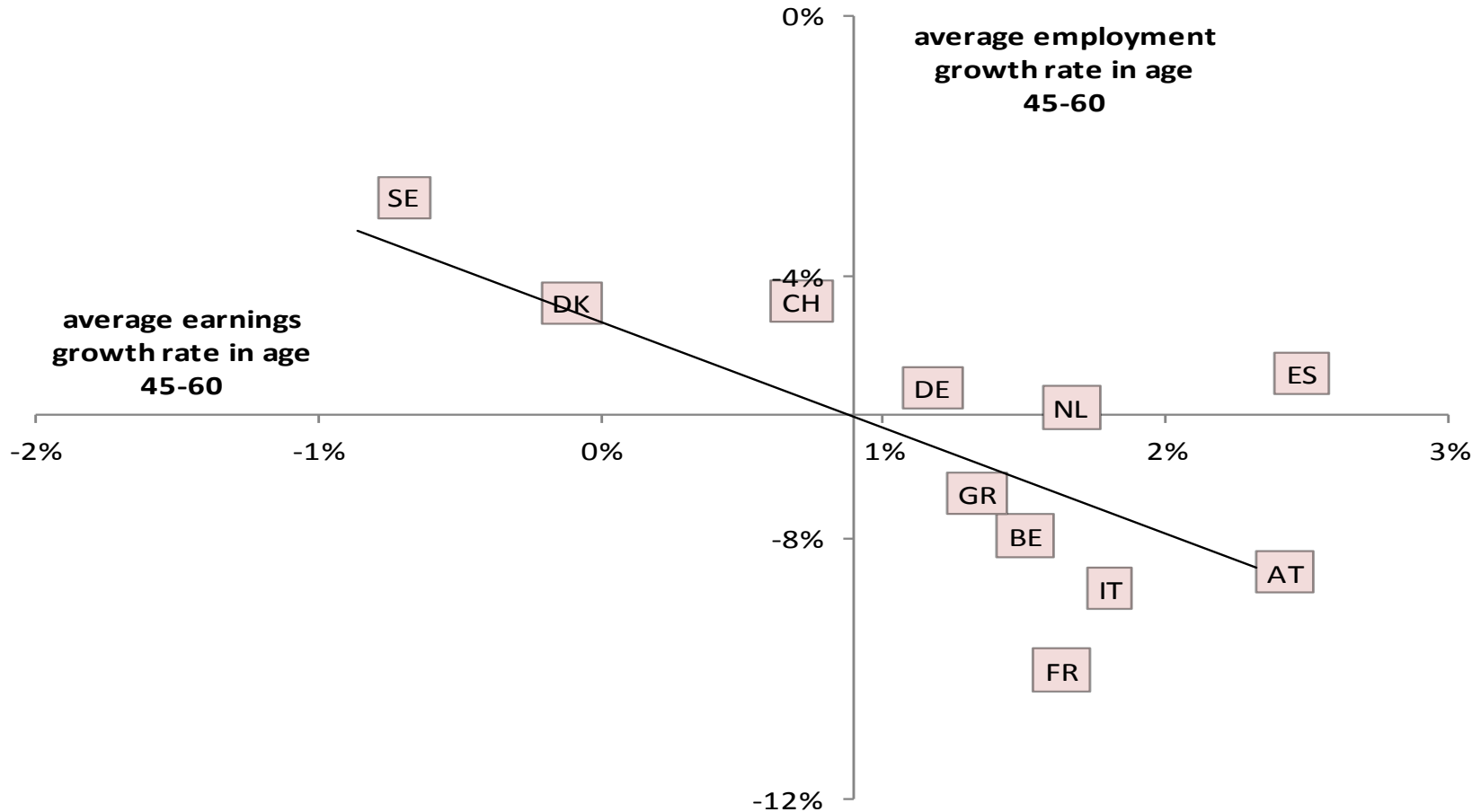
Analiza przekrojowa - podsumowanie



- Spadek produktywności nie tłumaczy spadku wskaźników zatrudnienia po 50 roku życia w Polsce
- Państwa o najwyższych wskaźnikach aktywności zawodowej swój sukces zawdzięczają nie dopuszczając do przedwczesnego opuszczania rynku pracy przez osoby w wieku 50+
- Spadek średniej produktywności do 70 roku życia jest niewielki we wszystkich grupach krajów. Wraz z wiekiem zmienia się istotnie struktura zatrudnionych w krajach o niskiej aktywności osób starszych
- Wariacja płac pomiędzy grupami wieku jest silna i zmiana struktury demograficznej populacji ma wpływu na dynamikę średniej płacy

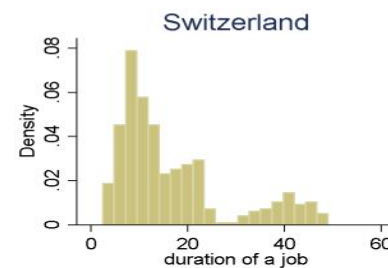
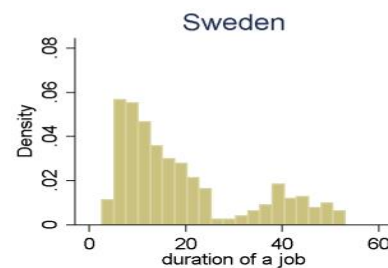
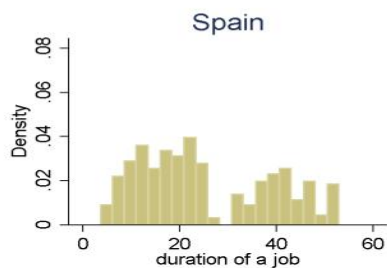
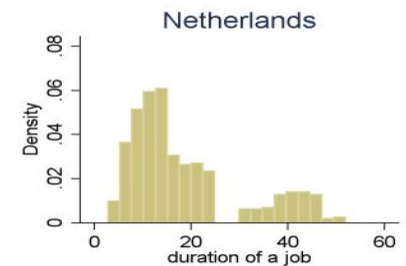
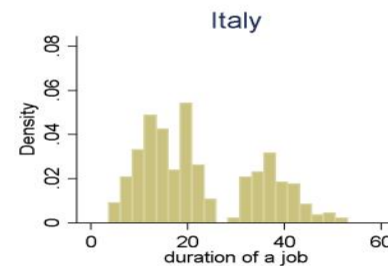
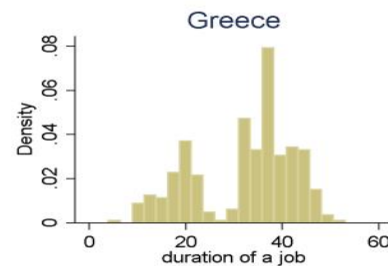
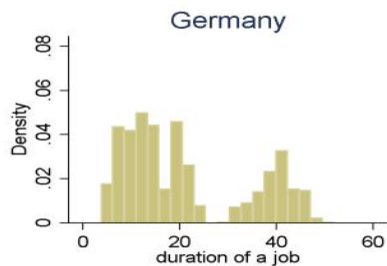
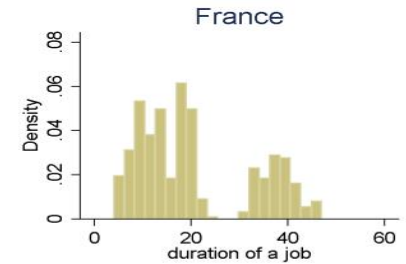
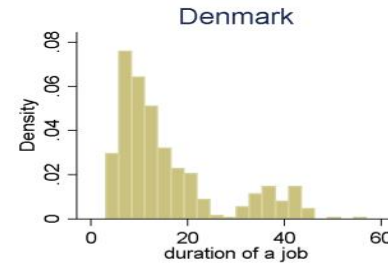
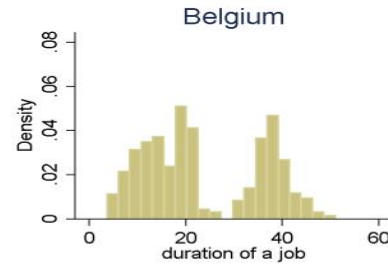
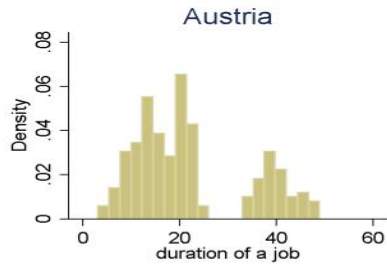
Zmiana zatrudnienia a dynamika płac

1. Wprowadzenie
2. Zatrudnienie a produktywność
3. Analiza retrospektywna
4. Wnioski



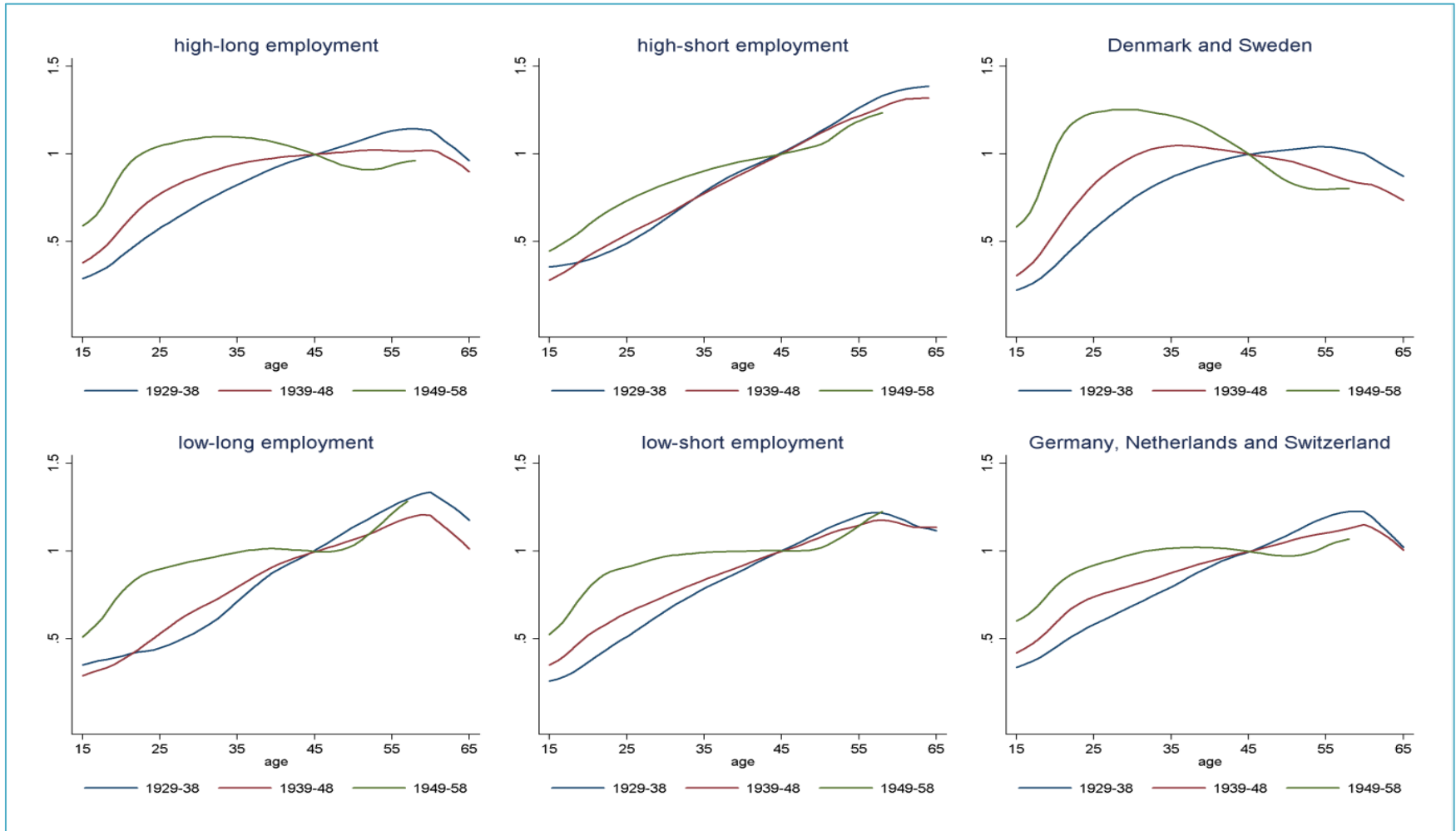
1. Wprowadzenie
2. Zatrudnienie a produktywność
3. Analiza retrospektywna
4. Wnioski

Średni staż pracy w jednym miejscu pracy



Różnice między-kohortowe w dynamice płac realnych

- 1. Wprowadzenie
- 2. Zatrudnienie a produktywność
- 3. Analiza retrospektywna
- 4. Wnioski



Analiza karier - wnioski

Kraje z wysokim wskaźnikiem zatrudnienia

- Względnie najczęstsze zmiany pracy – średnio trzy razy w trakcie życia i w każdej z nich pozostają przez równy okres.

Kraje z krótkim okresem wysokiej aktywności zawodowej

- W krajach tych szanse na zmianę pracy po 45 roku życia maleją o 70% w porównaniu z grupą 25-34 i wynoszą mniej niż 10%.

Kraje z długim okresem wysokiej aktywności zawodowej

- Szanse na zmianę pracy po 45 roku życia maleją średnio jedynie o jedną czwartą. Wydłużenie czasu aktywności zawodowej wcale nie musi oznaczać pozostawania w dotychczasowym miejscu pracy.

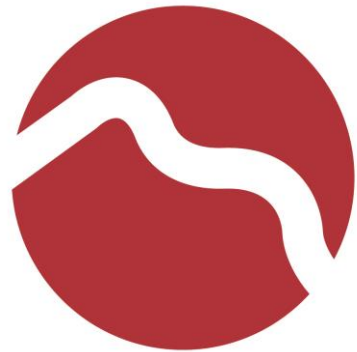
Najważniejsze wnioski



- W celu osiągnięcia wysokiej aktywności zawodowej potrzebne jest utrzymanie na rynku pracy osób o niskiej produktywności i unikanie bodźców wypychających ich z rynku pracy.
- W krajach o wysokim zatrudnieniu osoby mają średnio dłuższą ścieżką zawodową i częściej zmieniają pracę, również po 45 roku życia – wydłużanie aktywności zawodowej wymaga w większym stopniu mobilności niż stabilności zatrudnienia.
- W przypadku krajów o krótkiej aktywności zawodowej (Polska) taki stan rzeczy nie wynika ze spadku w cyklu życia produktywności, ale raczej rozwiązań instytucjonalnych skłaniających do szybszego opuszczania rynku pracy.

Dziękuję za uwagę

maciej.lis@ibs.org.pl



ibs

INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH