

Dostępność zatrudnienia na część etatu a podaż pracy starszych pracowników

Maciej Albinowski

Osoby powyżej 55 roku życia są przeciętnie mniej aktywne na rynku pracy niż ludzie w grupie wieku 25-54. Zrozumienie determinant aktywności zawodowej osób starszych nabiera coraz większego znaczenia wraz ze starzeniem się ludności w krajach rozwiniętych. Praca na część etatu jest często postrzegana przez starszych pracowników jako etap pośredni pomiędzy pełną aktywnością zawodową a emeryturą. Jednocześnie wielu z nich nie może dostosować liczby godzin pracy do swoich preferencji. Brak możliwości zredukowania liczby godzin pracy wynika z ograniczeń stawianych przez pracodawców. W literaturze wskazuje się, że te ograniczenia skłaniają część pracowników w wieku przedemerytalnym do opuszczenia rynku pracy.

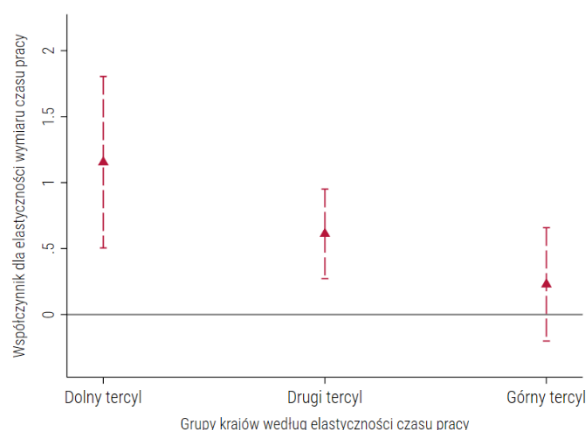
Nie wiadomo jednak, jaki jest wpływ elastyczności wymiaru czasu pracy na łączną podaż pracy osób starszych, wyrażoną w godzinach pracy. Większa elastyczność może powodować, że choć starsi pracownicy są bardziej skłonni pozostać w pracy, to jednocześnie znacząco zmniejszają swój wymiar czasu pracy. Pewnych wskazówek dostarczają doświadczenia programów elastycznych emerytur, czyli możliwości łączenia częściowej emerytury z pracą na część etatu. Takie programy były wprowadzane w niektórych krajach zachodnich. Osoby w wieku przedemerytalnym miały dostęp do dodatkowych środków finansowych, jeśli zdecydowały się na kontynuowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W większości przypadków okazało się, że łączny skutek dla godzin pracy był negatywny, gdyż pozytywny wpływ na liczbę osób zatrudnionych nie rekompensował obniżenia przeciętnej liczby godzin pracy. Natomiast skutki tych programów w dużej mierze mogły wynikać z dostępności dodatkowych środków pieniężnych dla osób zatrudnionych na część etatu, a nie ze zwiększenia możliwości pracy w elastycznym wymiarze czasu pracy.

W prezentowanym opracowaniu przeanalizowano związek pomiędzy dostępnością elastycznego wymiaru czasu pracy a podażą pracy osób starszych w 30 europejskich krajach w okresie 2011-2021. Jako miarę dostępności pracy na część etatu w danym sektorze gospodarczym (czyli sekcji PKD) wykorzystano udział kobiet w wieku 20-49 pracujących poniżej 35 godzin tygodniowo. W ramach poszczególnych krajów sektory gospodarcze znacząco różnią się w popularności pracy na część etatu. Aby ocenić dostosowania podaży pracy osób starszych, przeanalizowano zmiany między pracownikami danego sektora w wieku 55-59 lat w roku „t”, a pracownikami tego sektora w wieku 60-64 lat w roku „t+5”.

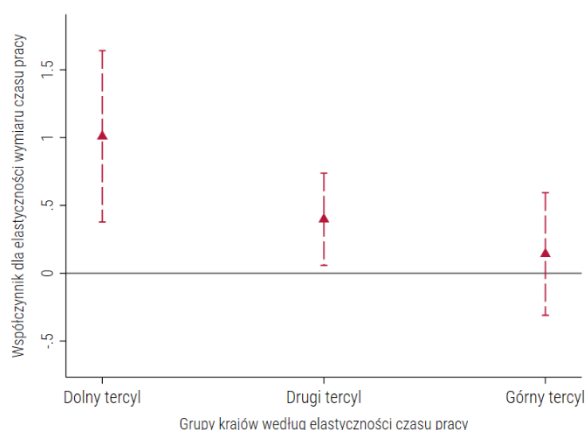
Wyniki badania wskazują, że w sektorach oferujących więcej miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin starsi pracownicy są znacznie bardziej skłonni do kontynuowania aktywności zawodowej. Ekonomiczne znaczenie tego związku jest wysokie. Dla przeciętnego kraju, wzrost możliwości zatrudnienia na część etatu o jedno odchylenie standardowe (typowe odchylenie sektora od krajowej średniej) wiąże się z zatrudnieniem osób w wieku 60-64 lata wyższym o 4,3%. Dla łącznych godzin pracy osób starszych ten związek jest niewiele słabszy i wynosi 3,4%. Ten wynik sugeruje, że pozytywne skutki elastyczności wymiaru czasu pracy dla zatrudnienia osób starszych przeważają nad negatywnymi skutkami dla przeciętnych godzin pracy.

Wyniki te nie zmieniają się w zależności od podejścia metodologicznego. Bardzo zbliżone rezultaty otrzymano wykorzystując zróżnicowanie elastyczności wymiaru czasu pracy między grupami zawodów zamiast zróżnicowania między sektorami. Natomiast nie we wszystkich krajach obserwowany jest związek między dostępnością pracy na część etatu a podażą pracy starszych pracowników. W grupie krajów o najwyższej dostępności pracy na część etatu związek ten nie jest istotny statystycznie (Wykresy 1 i 2). W tych krajach praca na część etatu jest dostępna we wszystkich sektorach, więc nawet w tych sektorach, gdzie jest ona relatywnie mniej popularna starsi pracownicy mogą zmniejszyć wymiar swojego etatu. Z kolei w krajach o niskiej popularności niepełnego wymiaru czasu pracy każde zwiększenie elastyczności może przekładać się na dłuższą aktywność zawodową starszych pracowników.

Wykres 1. Wyniki dla zatrudnienia



Wykres 2. Wyniki dla łącznych godzin



Wyjaśnienie: Na wykresach przedstawiono oszacowania współczynnika dla głównej zmiennej objaśniającej, czyli udziału kobiet w wieku 20-49 zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zmienną objaśnianą dla wykresu 1 jest pięcioletnia zmiana logarytmu osób zatrudnionych, a dla wykresu 2 pięcioletnia zmiana logarytmu łącznych godzin pracy. W obu przypadkach pracownicy danego sektora w wieku 60-64 są porównywani z pracownikami w wieku 55-59 sprzed pięciu lat. Wśród zmiennych kontrolnych uwzględniono pięcioletnią zmianę zmiennej objaśnianej dla osób w wieku 20-49, udziały osób z wyższym wykształceniem, pracowników manualnych oraz kobiet wśród pracowników w wieku 55-59, a także efekty stałe dla kombinacji kraj-rok. Pionowe linie oznaczają przedział ufności 95%.

W krajach gdzie popularność pracy na część etatu jest niewielka możliwe jest przeprowadzenie reform, które zwiększyłyby dostępność elastycznego wymiaru czasu pracy dla starszych pracowników i tym samym wydłużyłyby ich aktywność zawodową. Jednocześnie wyniki niniejszego badania sugerują, że taka interwencja nie skutkowałaby obniżeniem łącznej liczby godzin pracy. Potencjalnie dobrym rozwiązaniem może być ograniczenie pracodawcom możliwości odmowy zmniejszenia wymiaru czasu pracy dla osób powyżej 60-go roku życia. Obecnie w Polsce z podobnego udogodnienia korzystają rodzice dzieci w wieku do lat 6. Aby ograniczyć koszty takiego rozwiązania dla przedsiębiorstw, zmniejszenie wymiaru etatu powinno być poprzedzone kilkumiesięcznym okresem wypowiedzenia wcześniejszych warunków zatrudnienia. Ponadto, ewentualny powrót do pracy na pełny etat powinien być uzależniony od zgody pracodawcy.

Pełna wersja artykułu

Albinowski M. (2023), Part-time Employment Opportunities and Labour Supply of Older Workers, IBS Working Paper 07/2023
https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/11/Part-time-Employment-Opportunities-and-Labour-Supply-of-Older-Workers_IBS_WP_07_2023.pdf