

Komentarz Specjalny

Starzejemy się

- To co do niedawna wydawało się wciąż odległym zagrożeniem, powoli staje się jednym z palących problemów.
- Prognozy GUS pokazują, że liczba osób w wieku produkcyjnym w Polsce spadnie o 1,5 mln w horyzoncie zaledwie najbliższych pięciu lat. Z czasem ten problem będzie tylko narastał i to w szybkim tempie.
- Coraz poważniejszym problemem może stawać się niedobór pracowników – zupełnie nowe zjawisko w kraju, który nieco ponad dziesięć lat temu zmagał się z 20% bezrobociem.
- Przy zmniejszającej się liczbie pracowników nie będzie możliwe podtrzymanie dotychczasowego wysokiego wzrostu gospodarczego. Z około trzyprocentowego wzrostu, który Polska jest w stanie osiągać obecnie, za 5-10 lat może pozostać 2,5%. W dłuższym horyzoncie, jeżeli demograficzne tendencje nie zmienią się, wzrost może nawet obniżyć się do około 0,5%.
- Aby powstrzymać ten proces konieczne będą dodatkowe reformy rynku pracy. Obniżenie klina podatkowego dla osób najmniej zarabiających może pomóc zwiększyć aktywność osób z najniższym wykształceniem. Z kolei rozpowszechnienie pracy na część etatu lub w niestandardowych godzinach może przyczynić się do wyższej aktywności kobiet na rynku pracy.

Piotr Kalisz, CFA

+48-22-692-9633

piotr.kalisz@citi.com

Cezary Chrapek

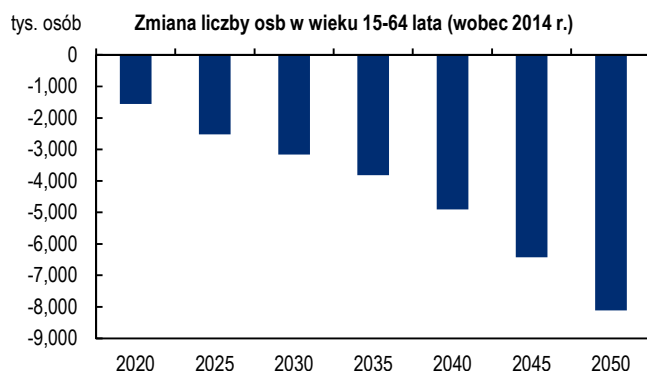
+48-22-692-9421

cezary.chrapek@citi.com

Jest taki moment, kiedy „długi okres” przechodzi w „krótki okres”. W przypadku Polski ten moment właśnie nadszedł. Od lat wiadomo, że zmiany demograficzne są poważnym wyzwaniem dla Europy, a starzenie się społeczeństw oznacza, że w kolejnych dekadach będzie przybywać osób w wieku emerytalnym. Jednocześnie liczba osób młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy, będzie rosła w wolniejszym tempie, co przełoży się na spadek liczby osób na rynku pracy. Dotychczas jednak trend ten był traktowany jako wciąż bardzo odległe zagrożenie, podczas gdy okazuje się, że dotyczy ono już bliskiej perspektywy.

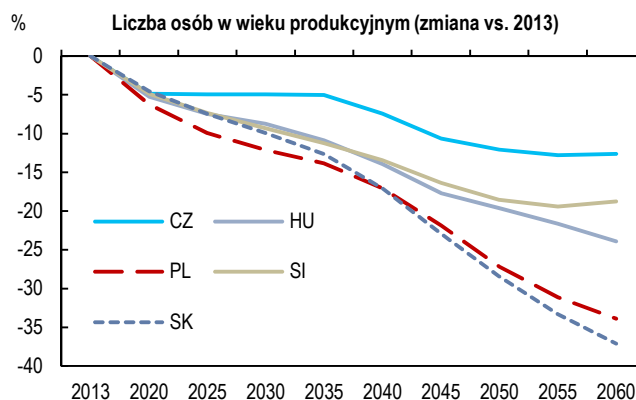
Ostatnia prognoza GUS pokazuje, że już w horyzoncie najbliższych pięciu lat liczba osób w wieku 15-64 lat spadnie o 1,5 mln (-5,8%). Z kolei do 2050 roku obniży się ona aż o 30%. Przy takich zmianach błędnie nawet skala migracji po wejściu Polski do Unii Europejskiej, która była w stanie tylko przejściowo zaburzyć sytuację na rynku pracy. Skalę zmian w społeczeństwie i na rynku pracy pokazuje choćby przewidywana mediana wieku ludności. O ile w 2013 roku „średni” wiek w Polsce to 39,1 lat, do 2050 roku ma on wzrosnąć do około 52,5.

Wykres 1. W ciągu pięciu lat z rynku pracy zniknie 1,5 mln osób



Źródło: Prognoza ludności GUS (2014).

Wykres 2. Polska i Słowacja mają najgorsze perspektywy demograficzne spośród krajów regionu



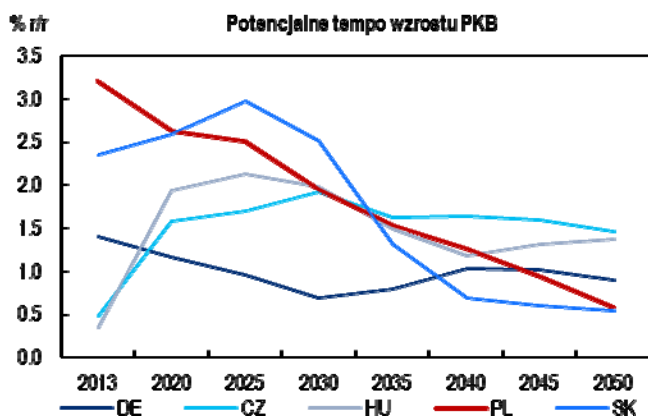
Źródło: Komisja Europejska, Citi Handlowy.

Zniknięcie z rynku pracy 2,5 mln potencjalnych pracowników w ciągu najbliższych dziesięciu lat oraz 8 milionów do roku 2050 nie może pozostać bez znaczenia dla rynku pracy. Przy tak silnym ubytku konieczne będą zmiany w sposobie i warunkach pracy, tak aby dostosować je do odpowiednio starszych osób. Polska, która przez lata borykała się z problemem zbyt wysokiego bezrobocia, będzie musiała zmierzyć się z wyzwaniami, jakie wynikają z niedoboru pracowników. Naturalną konsekwencją będzie wzrost presji płacowej w miarę jak pracodawcy będą podnosić wynagrodzenia aby przyciągnąć pracowników. Ponieważ jedną z głównych przewag konkurencyjnych wykorzystywanych przez polskie firmy są niskie koszty pracy, trendy demograficzne doprowadzą do stopniowego pogorszenia się pozycji konkurencyjnej Polski.

Przy niższej liczbie pracujących nie będzie możliwe podtrzymanie dotychczasowego tempa wzrostu gospodarczego ponieważ ubywać będzie jednego z czynników produkcji, a wzrosty wydajności pracy mogą okazać się niewystarczające aby zrekompensować te zmiany. Według

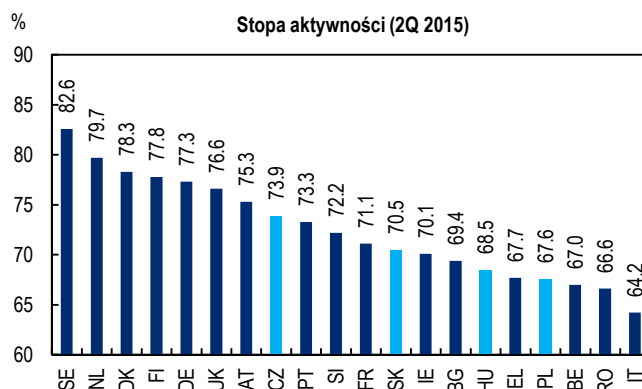
Komisji Europejskiej między innymi ze względu na zmiany demograficzne potencjalne tempo wzrostu PKB w Polsce obniży się z obecnego poziomu 3% do około 0,6% po 2050 roku. Oznaczałoby to znacznie większe pogorszenie perspektyw wzrostu niż w przypadku pozostałych krajów naszego regionu. Co więcej, w horyzoncie 25-30 lat Polska miałaby przeciętnie wolniejsze tempo wzrostu gospodarczego niż strefa euro, a więc grupa krajów o wyższym tempie wzrostu gospodarczego. Ze względu na niedobory pracowników z lidera wzrostu Polska może stać się krajem o najniższym potencjale wzrostu w Europie.

Wykres 3. Jeżeli nic się nie zmieni w demografii, tempo wzrostu w Polsce ostro wyhamuje



Źródło: Komisja Europejska, Citi Handlowy.

Wykres 4. Polacy wykazują się bardzo niską aktywnością na rynku pracy

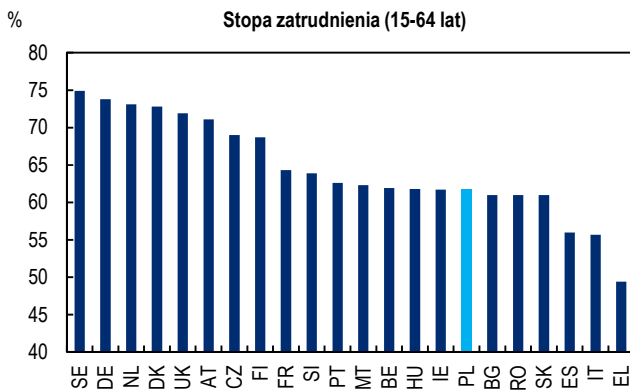


Źródło: Eurostat, Citi Handlowy.

Wyhamowanie tego trendu jest bardzo trudne, a jego odwrócenie praktycznie niemożliwe w krótkim okresie. Trzy najważniejsze tematy, które rozbudziły publiczną dyskusję w ostatnich miesiącach (kwestia wieku emerytalnego, imigracji oraz odpowiedniego wieku rozpoczęcia edukacji szkolnej) w sposób bezpośredni lub pośredni dotyczą kwestii potencjalnego braku pracowników. Działania na każdym z trzech powyższych poziomów (wiek emerytalny, zmiany w polityce migracyjnej oraz wcześniejsze rozpoczęcie edukacji) mogłyby w pewnym stopniu złagodzić konsekwencje starzenia się społeczeństwa dla rynku pracy. Jest jednak mało prawdopodobne aby którakolwiek z tych zmian była wystarczająca aby sama z siebie zrekomensować ponad pięciomilionowy ubytek osób w wieku produkcyjnym (do 2050 roku). Oprócz powyższych zmian - co do których nie ma konsensusu społecznego - możliwe i łatwiejsze do wprowadzenia wydają się zmiany, które miałyby na celu zwiększenie aktywności zawodowej pracowników.

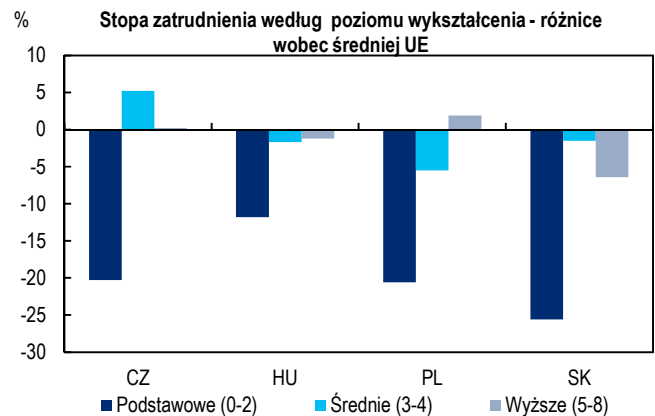
Polska jest krajem o wyjątkowo niskiej aktywności zawodowej i niskiej stopie zatrudnienia. Chociaż w ostatnich latach sytuacja się nieco poprawiła, wciąż zatrudnione jest zaledwie 61,7% osób w wieku 15-64 lat. Dla porównania w całej Unii odsetek ten sięga niemal 65. Niska stopa zatrudnienia to cecha, która łączy również inne gospodarki środkoeuropejskie, za wyjątkiem Czech. Próba podniesienia jej do zachodnioeuropejskich poziomów wydaje się czymś pożądanym, co pozwoliłoby zwiększyć zasób pracowników, pozwalając na szybszy wzrost gospodarczy. Skoro nie jest możliwe w horyzoncie dekady istotne zwiększenie populacji kraju, jedynym sensownym rozwiązaniem jest dążenie do tego, aby większa część dotychczasowej populacji była aktywna zawodowo.

Wykres 5. W Polsce wciąż niewielka część populacji jest zatrudniona



Źródło: Eurostat, Citi Handlowy.

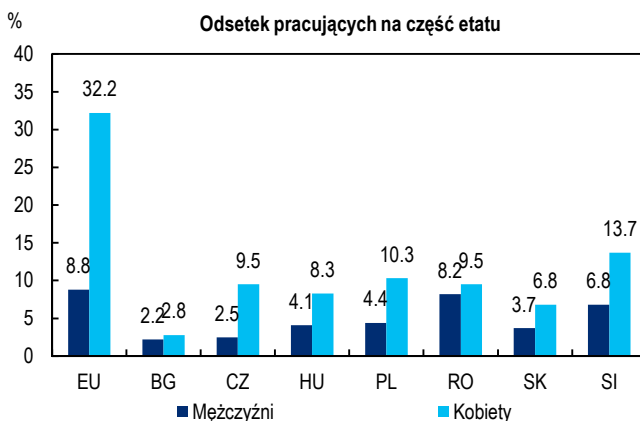
Wykres 6. Osoby słabiej wykształcone częściej pozostają poza rynkiem pracy



Źródło: Eurostat.

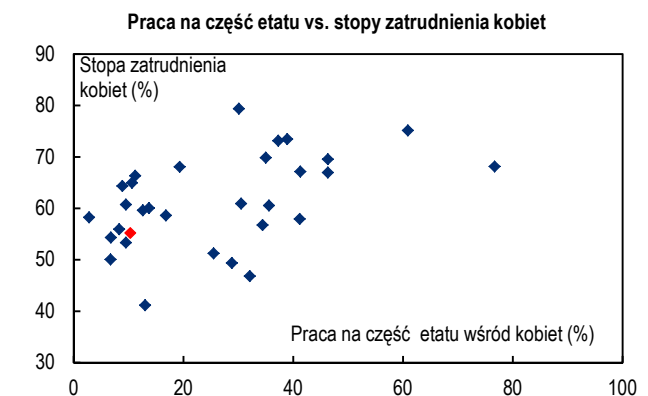
Powodów niskiej aktywności na rynku pracy w Polsce jest wiele. Po pierwsze, jak wskazuje wykres 6 w całym regionie Europy Środkowej stopa zatrudnienia jest szczególnie niska wśród osób o najniższym wykształceniu, podczas gdy w grupie lepiej wykształconych osób jest ona bliższa średniej UE. Oznacza to, że osoby najslabiej wykształcone pozostają poza rynkiem pracy. Po drugie, wysoki odsetek studentów w Polsce dodatkowo obniża liczbę osób aktywnych na rynku pracy. Po trzecie, wyjątkowo duże różnice w stopie zatrudnienia w porównaniu z krajami UE są widoczne właśnie przypadku kobiet (wykres 8). Zróżnicowanie tego wskaźnika w zależności od płci jest zjawiskiem naturalnym i występuje we wszystkich krajach UE. Niemniej w Unii odsetek zatrudnionych kobiet jest średnio o około 10 punktów niższy niż odpowiedni odsetek mężczyzn, podczas gdy w Polsce ta różnica sięga trzynastu punktów.

Wykres 7. W Polsce a także innych krajach regionu praca na część etatu jest mało popularna



Źródło: Eurostat, Citi Handlowy.

Wykres 8. Polska - niższa od średniej stopa zatrudnienia kobiet i rzadkie wykorzystanie pracy na część etatu



Źródło: Eurostat.

Poprawa wskaźnika aktywności wymagałaby istotnych reform rynku pracy. Po pierwsze konieczne mogłoby okazać się obniżenie klina podatkowego dla mniej zarabiających aby ponownie przyciągnąć na rynek pracy osoby słabiej wykształcone (zazwyczaj o niższych dochodach) lub

aby zapobiec opuszczaniu przez nich rynku pracy. Wskazane byłyby również zmiany w sposobie edukacji, kładące większy nacisk na edukację zawodową lub techniczną. Wreszcie aby zwiększyć stopę zatrudnienia kobiet pożądane byłoby zwiększenie elastyczności dotyczącej czasu pracy (nietypowe lub ruchome godziny pracy, praca na część etatu lub praca na odległość). W Polsce tylko 7% osób pracuje na część etatu, wobec 21,5% w przypadku krajów strefy euro. Podobnie niski odsetek zatrudnionych na część etatu charakteryzuje inne kraje byłego „bloku wschodniego”, a więc kraje o niskiej aktywności zawodowej kobiet. Większa popularność pracy na część etatu i powszechne udostępnianie takiej opcji pracownikom mogłyby mieć pozytywny wpływ na zwiększenie aktywności zawodowej. Pozwoliłoby to również złagodzić niekorzystny wpływ, jaki zmniejszenie się podaży pracy może mieć na wynagrodzenia.

Podsumowanie

Wyzwania demograficzne nie przychodzą niespodziewanie, ponieważ o starzeniu się społeczeństwa wiadomo już od dawna. Mimo, że zjawiska te są przewidywalne, to wciąż Polska nie jest do nich przygotowana. Bez istotnych zmian w trendach na rynku pracy, ubytek pracowników stanie się jednym z najpoważniejszych zagrożeń dla wzrostu w kraju. Z około trzyprocentowego wzrostu, który Polska jest w stanie osiągać obecnie, w połowie stulecia może pozostać nieco ponad 0,5%. Znaczenie tego czynnika nie ujawni się pewnie jeszcze w krótkim horyzoncie, ale w perspektywie 5-10 lat pierwsze efekty mogą być widoczne. Będzie to spowolnienie wzrostu gospodarczego oraz wyższa presja na wzrost płac, związana z koniecznością uzupełnienia wakatów. Z czasem może to doprowadzić również do spadku konkurencyjności polski i przekierowania inwestycji zagranicznych na inne rynki niż Polska.

Zespół Analiz Ekonomicznych i Rynkowych

Piotr Kalisz, CFA

Główny Ekonomista na region Europy Środkowo-Wschodniej

+48 (22) 692-9633

piotr.kalisz@citi.com

Cezary Chrapek

Starszy Analityk Rynku Walutowego i Obligacji

+48 (22) 692-9421

cezary.chrapek@citi.com

Citi Handlowy

Senatorska 16

00-923 Warszawa

Polska

Fax: +48 22-657-76-80

Osoby zainteresowane otrzymywaniem naszej publikacji prosimy o kontakt:

cezary.chrapek@citi.com

Niniejszy materiał został przygotowany przez Bank Handlowy w Warszawie S.A. wydany jedynie w celach informacyjnych i nie jest ofertą ani zachętą do dokonywania transakcji kupna lub sprzedaży papierów wartościowych lub innych instrumentów finansowych. Materiał nie stanowi analizy inwestycyjnej, analizy finansowej ani innej rekomendacji o charakterze ogólnym dotyczącej transakcji w zakresie instrumentów finansowych, o których mowa w art. 69 ust. 4 pkt 6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi. Materiał nie stanowi także rekomendacji w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 19 października 2005 roku w sprawie informacji stanowiących rekomendacje dotyczące instrumentów finansowych, ich emitentów lub wystawców. Fakty przedstawione w niniejszym materiale pochodzą i bazują na źródłach uznawanych powszechnie za wiarygodne. Bank dołożył wszelkich starań by opracowanie zostało sporządzone z rzetelnością, kompletnością oraz starannością, jednak nie gwarantuje dokładności ani kompletności opracowania, w szczególności w przypadkach, gdyby informacje na podstawie których zostało sporządzone opracowanie okazały się niekompletne. Wszystkie opinie i prognozy wyrażone w niniejszym materiale są wyrazem oceny Banku w dniu ich publikacji i mogą ulec zmianie bez zapowiedzi. Klient ponosi odpowiedzialność za wyniki decyzji inwestycyjnych podjętych w oparciu o informacje zawarte w niniejszym materiale. Wyniki inwestycyjne osiągnięte przez Klienta w przeszłości z wykorzystaniem materiałów przygotowywanych przez Bank nie mogą stanowić gwarancji ani podstawy twierdzenia, że zostaną powtórzone w przyszłości. Bank zaświadcza, że informacje w nim przedstawione dokładnie odzwierciedlają jego własne opinie, oraz że nie otrzymał żadnego wynagrodzenia od emitentów, bezpośrednio lub pośrednio, za wystawienie takich opinii. Bank (lub inny podmiot zależny od Citigroup Inc. lub jego dyrektorzy, specjaliści lub pracownicy) mogą być zaangażowani w lub może dokonywać inwestycji zarówno kupna jak i sprzedaży instrumentów opisanych w niniejszym dokumencie. Niniejszy dokument nie może on być powielany lub w inny sposób rozpowszechniany w części lub w całości. Nadzór nad działalnością Banku sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

Znaki Citi oraz Citi Handlowy stanowią zarejestrowane znaki towarowe Citigroup Inc., używane na podstawie licencji. Spółce Citigroup Inc oraz jej spółkom zależnym przysługują również prawa do niektórych innych znaków towarowych tu użytych.

Bank Handlowy w Warszawie S.A. z siedzibą w Warszawie, ul. Senatorska 16, 00-923 Warszawa, zarejestrowany w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000001538; NIP 526-030-02-91; wysokość kapitału zakładowego wynosi 522.638.400 złotych; kapitał został w pełni opłacony.