

analizy i komentarze

Polska i Niemcy – dwa przykłady podejścia do problemów demograficznych

Niemcy tak jak Polska są społeczeństwem starzejącym się. W ciągu 15 lat ilość zatrudnionych spadnie u nich o 3 mln 700 tys., a już teraz aż 70 proc. tamtejszych pracodawców narzeka na trudność ze znalezieniem pracowników. Oznacza to, że w przyszłości będą coraz chętniej zatrudniać młodych pracowników z Polski.

dr Cezary Mech – Na koniec października na Uniwersytecie Warszawskim odbyła się konferencja pt. „Polska i Niemcy – dwa podejścia do reformy systemu emerytalnego”. Podczas niej przedstawiciel pracodawców przyznał, że polityka prorodzinna jest bardzo istotna, stwierdził również, że rodziny wielodzietne



trzykrotnie częściej mają niskie dochody i wpadają do sfery ubóstwa. Niemniej jednak rozpoczął wypowiedź od konkluzji, że trudno porównywać Polskę z Niemcami, gdyż u naszego zachodniego sąsiada występuje olbrzymia ilość kapitału, podczas gdy w Polsce, zwłaszcza na wsi, występuje jego niedostatek.

W dzisiejszym świecie globalizującej się gospodarki, swobodzie przepływu kapitału oraz ludzi, tego typu stwierdzenia są jednak nieuprawnione. Podkreślanie ich przez przedstawiciela biznesu świadczy raczej o tym, że absorbowalność kapitału w Polsce jest bardzo niska i potęguje problemy z wykorzystaniem innego czynnika produkcji, jakim są ludzie, w polskich organizacjach gospodarczych. Tak naprawdę diagnoza oznacza przyznanie się do słabości organizacyjnej krajowych przedsiębiorstw, które nie są w stanie połączyć obfitości światowego kapitału z krajową ilością pracy, w celu kreowania dóbr. Aspektem dodatkowym jest fakt, że taka duża różnica w poziomie dobrobytu państw sąsiadujących, w jednoczącej się Europie musi prowadzić do masowej migracji. Jeśli nałożymy na to proces starzenia się społeczeństwa w sąsiadujących ze sobą krajach o tak różnym poziomie zamożności dobrobytu, to, w sytuacji zmniejszania produktywności ludzi starszych, musi oznaczać drenaż pracowników do kraju potrafiącego bardziej optymalnie łączyć kapitał z pracą oraz o lepszym sektorze opieki społecznej.

Słabości polskiego systemu

Jeśli patrzymy na kwestie starzenia się społeczeństwa i konieczność odmiennego podejścia pracodawców do przemian, jakie będą z tym związane, to wydaje się, że nadal występuje silna sprzeczność interesów między podejściem instytucji, które zatrudniają i są nastawione na zysk, a czynnikami obiektywnymi związanymi z mniejszą wydajnością ludzi starszych. Z jednej strony, pracodawca wymaga dużej elastyczności, w tym aby mógł wraz ze spadkiem produktywności swobodnie zwalniać pracowników oraz obniżyć im warunki wynagrodzenia, z drugiej, ludzie starsi

charakteryzują się mniejszą mobilnością i preferują większą stabilność zatrudnienia. Także rozwój nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy oznacza, że zmiany strukturalne ludności będą powodowały wyhamowanie wzrostu gospodarczego, ponieważ charakterystyczną cechą ludzi starszych jest ich mniejsza kreatywność.

Jeśli patrzy się na wymogi związane ze starzejącą się populacją, to występuje konieczność dodatkowego polepszenia działania służby zdrowia (gdyż potrzebują oni trzy razy większej ilości zabiegów medycznych), podczas gdy z perspektywy finansów publicznych starzenie się społeczeństwa powoduje znaczący wzrost kosztów społecznych. Słabością Polski jest brak nowych miejsc pracy dla młodego pokolenia, przy silnym nacisku na zwiększenie wydajności pracowników w istniejących instytucjach oraz utrzymaniu dotychczasowego poziomu produkcji. Nie jest też jasne, dlaczego pracodawcy w przyszłości mieliby inwestować w starszych ludzi w sytuacji, kiedy mogą zatrudnić młodych. Występuje trudność zrozumienia, jakie mechanizmy musiałyby być wypracowane, aby nastąpiło zainteresowanie pracą o niższej produktywności w sytuacji wysokiego bezrobocia, gdy praca ludzi starszych byłaby być nisko płatna i wiązałaby się z wyższymi kosztami ochrony zdrowia i wyższą absencją. Charakterystyczne, że nie było prorozwojowego podejścia w procesie prywatyzacji i błędne okazało się oparcie na sprzedaży państwowych przedsiębiorstw inwestorom strategicznym, którzy tworzyli segmenty o dużej wartości dodanej za granicą, przy ich jednoczesnej likwidacji w Polsce.

Dlatego, kiedy zauważamy słabość organizacyjną polskich organizacji gospodarczych, obawa o możliwość utrzymania miejsc pracy w kraju się nasila. Gdy jednocześnie słyszymy o oczekiwaniach pracodawców dotyczących, np. obniżenia składek, zwłaszcza przy pracach o niskiej wartości dodanej, zagrożenie wydajności systemu finansowego staje się realne. W takiej sytuacji albo państwo musiałoby generować dodatkowe świadczenia, które nie miałyby pokrycia, albo wystąpiłyby jeszcze większe problemy po stronie pracobiorców, którzy uzyskiwaliby bardzo niskie świadczenia jako pochodne niskiego wymiaru składek.

Kiedy analizuje się przebieg reform w Polsce, widać, że miały one jednak jedną zaletę – powodowały powiązanie i większą transparentność między tym, jaki jest wymiar składek, a tym, jakie będą w przyszłości same świadczenia. Brak adekwatności kosztów pracy w przypadku istnienia różnego typu przywilejów emerytalnych był ułomnością poprzedniego systemu. Obecny utrudnia działania o charakterze stricte populistycznym transferującym środki do tych grup zawodowych, które mają wyższą siłę przetargową, aczkolwiek tego zagrożenia nie eliminuje.

Podczas konferencji brakowało kluczowego podkreślenia, że istnieje brak transparentności zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i też zbiorowym, gdy chodzi o relację między tym, jakie koszty ponoszą obywatele posiadający rodziny, a resztą, której oni fundują emeryturę. Nie pojawiło się również stwierdzenie, że ludzie wybierają emeryturę zamiast dalszej pracy w znacznym stopniu z powodu braku możliwości łączenia pracy i pobierania nabytych świadczeń emerytalnych. Występuje ewidentny brak relacji między kosztami ponoszonymi przez rodziny na utrzymanie młodego pokolenia, a należnymi benefitami w postaci wyższych świadczeń emerytalnych w przyszłości. W przypadku transferów międzygeneracyjnych z jednej strony widzimy, jak zapisywane są składki na kontach ZUS i OFE, jak postępuje zadłużenie ZUS-u, przy jednoczesnym braku koniecznych działań w sferze prorodzinnej.

Będziemy pracować... ale u zachodnich sąsiadów?

Jeden z prelegentów trafnie zauważył, że w ciągu ostatnich 20 lat zarówno w Polsce, jak i w Niemczech wystąpiły częste zmiany przepisów i brak stabilności systemowej. Można przyjąć, że starzenie się społeczeństwa i związany z tym

fakt, że występuje coraz więcej świadczeniobiorców, a coraz mniej tych, którzy powiększają pulę podatkową świadczeń, będzie nadal powodował ustawiczny nacisk na dalsze zmiany przepisów i ograniczanie świadczeń w przyszłości. Bardzo charakterystyczne było stwierdzenie prezentacji niemieckiej o tym, że wszystkie zmiany miały ten sam ograniczający świadczenia kierunek. Dalszy proces starzenia się społeczeństwa w efekcie będzie powodował kolejne zmiany ograniczające wysokość świadczeń i podwyższające wysokość podatków. Inne zmiany o olbrzymim wpływie na gospodarkę będą polegały na ograniczeniu innowacyjności, narastaniu kosztów emerytalnych, kosztów służby zdrowia, skokowych podwyżkach podatków i świadczeń, w efekcie wypychając pracowników do tych instytucji, które są ustabilizowane i dają wyższe możliwości zarobkowe. W przypadku jednoczącej się Europy będzie to oznaczało wysysanie młodych polskich pracowników. Dlatego też można potwierdzić, że prezentowane propozycje są polityką przystosowania się do ruchów ograniczających świadczenia, przesuwania ich w czasie i podwyższania wszelkiego typu opłat.

Nie odpowiadają jednak na pytanie zasadnicze: w jaki sposób sprawić, aby pracownicy chcieli pracować w Polsce, a nie wybierali pracodawców zagranicznych, którzy coraz silniej potrzebują pracowników. W przypadku Polski brak znalezienia adekwatnego antidotum musi oznaczać stałe problemy finansów publicznych i masową emigrację Polaków do naszego zachodniego sąsiada. Zławsza, że Niemcy też są społeczeństwem starzejącym się. Nie mają oni młodsze pokolenia, boomu, który był związany z pokoleniem solidarnościowym w Polsce. Jednak ich działania w aspekcie polityki prorodzinnej powodują, że mimo braku młodsze pokolenia mają stopę zastąpienia wyższą niż w Polsce.

W ciągu 15 lat ilość pracowników spadnie u nich o 3 mln 700 tys., a aż 70 proc. tamtejszych pracodawców narzeka na trudność ze znalezieniem pracowników. W przypadku występowania dużych dysproporcji płacowych między Niemcami a Polską, a także podatkowych obciążeń młodego pokolenia i braku efektywności polskiego przemysłu oznacza to, że przy jednoczesnym ograniczeniu imigracji z krajów muzułmańskich dojdzie do dużego zapotrzebowania na młodych, polskich pracowników. Już teraz występuje zapotrzebowanie na ok. 100 tys. pracowników w sektorze socjalnym, który zajmuje się opieką nad starym pokoleniem niemieckim. Odpowiedzią na zaistniałą sytuację nie powinna być polityka dekadencji, dostosowania się do coraz gorszych warunków, ale konieczność przejęcia inicjatywy i poniesienia dodatkowych nakładów na powstanie infrastruktury wzrostu w Polsce. Działania rozwijających instytucje gospodarcze w Polsce i kreujących miejsca pracy o wysokiej wartości dodanej, po to, żeby sami pracodawcy byli zainteresowani wzrostem zatrudnienia. Powinna wystąpić również czytelną relacją między polityką prorodziną a sytuacją finansów publicznych, a także dzietności rodzin z ich lepszą, a nie gorszą sytuacją materialną. Pod pewnym względem konferencja spełniła swoje zadanie, pokazując, że niższe zatrudnienie w Polsce jest w znacznym stopniu wywołane problemami istniejącymi po stronie pracodawców, braku mechanizmu kreowania miejsc pracy oraz gorszych warunków zdrowotnych polskiego społeczeństwa. Uzmysłowiła również, że nawet w bogatych Niemczech starzenie się społeczeństwa oznaczało, że od 1992 r. wszystkie zmiany charakteryzowały się z jednej strony ograniczeniem uprawnień emerytalnych, a z drugiej polepszeniem świadczeń rodzinnych. Polska będzie przeżywała jeszcze większe problemy, jeśli jej modyfikacje będą jednokierunkowo nastawione na ograniczanie świadczeń i będą nadal ignorowały aktualne potrzeby rodzin wielodzietnych, mimo że są one źródłem wysokości przyszłych dochodów podatkowych.

Reklama

•Chcesz zilustrować kalendarz, broszurę informacyjną bądź ulotkę reklamową?

•Szukasz kontentu rysunkowego na stronie internetowej?

Ponad 16 tysięcy rysunków satyrycznych, ilustracji, karykatur oraz komiksów. Różnorodność kreski oraz tematyki, wygodne przeszukiwanie zasobów.

ALA MA KOTA...

RYŚ. JURIEK WASIUKIEWICZ

www.agencjarysunkowa.pl