



Andrzej Skibiński

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Katedra Ekonomii, Inwestycji i Nieruchomości
skibinska@tlen.pl

UWARUNKOWANIA DEMOGRAFICZNE RYNKU PRACY NA OBSZARZE WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO – WYBRANE ASPEKTY

Streszczenie: Przedmiotem analizy w niniejszym opracowaniu są procesy demograficzne i ich wpływ na potencjalne zasoby pracy w podregionach województwa śląskiego. Podstawową przesłanką podjętego tematu była potrzeba analizy wybranych procesów demograficznych w skali regionalnej oraz zbadanie głównych konsekwencji ich przebiegu dla regionalnego rynku pracy. Analizie poddano zmiany w liczbie ludności wynikające z procesu reprodukcji oraz dynamikę struktur demograficznych według ekonomicznych grup wieku.

Słowa kluczowe: zasoby pracy, procesy demograficzne, rynek pracy.

Wprowadzenie

Przemiany demograficzne, jakie można zaobserwować w najbardziej rozwiniętych krajach świata, prowadzą do wzrostu liczby i odsetka osób starszych. Świadomość tych zmian na dobre zakorzeniła się już w sferach polityki, mediów i w opinii publicznej. W tym kontekście sporo uwagi poświęca się konieczności jak najdłuższego utrzymywania osób starszych w aktywności zawodowej poprzez zachęcanie ich do późniejszego przechodzenia na świadczenie emerytalne. Polska należy do grupy krajów, w których występują wyraźne różnice regionalne w zakresie rozwoju społeczno-gospodarczego. Szczególnego znaczenia, pomimo licznych opracowań z zakresu przyjętej problematyki badawczej [Kotowska i Witkowski, 1996; Rauziński, 2010; Zagórska, 2012; Józwiak i Kotowska, 2010], nabierają zatem badania regionalne uwzględniające kontekst demograficzny.

Można wnioskować, że każdy obszar Polski ma swoją specyfikę, którą kształtowało wiele czynników natury politycznej, społecznej, historycznej i gospodarczej. Współzależność zjawisk demograficznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym ma wielostronny i różnorodny charakter. Bez wątpienia jednym z jej aspektów jest rynek pracy, na którym uwarunkowania demograficzne znajdują odbicie w podaży pracy.

W związku z powyższym głównym celem niniejszej publikacji jest wskazanie wpływu obserwowanych tendencji demograficznych na wielkość potencjalnych zasobów pracy w podregionach województwa śląskiego. Z uwagi na ograniczenia objętościowe niniejszej publikacji analiza zostanie zawężona jedynie do związku wybranych procesów demograficznych z rynkiem pracy¹. Realizacja wskazanego wyżej celu badawczego jest oparta na źródłach danych zastanych. Analizę ilościową i jakościową danych zastanych przy zastosowaniu metody opisowej przeprowadzono z uwzględnieniem Banku Danych Lokalnych na poziomie NTS 3 oraz *Roczników Demograficznych* GUS z różnych lat.

1. Tendencje demograficzne w podregionach województwa śląskiego i ich wpływ na zasoby pracy

Spółczesność województwa śląskiego uległo w okresie transformacji głębokim zmianom demograficznym, ekonomicznym i społecznym. Zbyt niska liczba urodzeń oraz wzrost liczby i odsetka osób starszych to zjawiska obserwowane w Polsce od kilkunastu lat. Mogą one rodzić pewne trudności w rozwoju demograficznym nie tylko w skali kraju, ale i regionu, oraz stanowić wielkie wyzwania dla polityki społeczno-gospodarczej.

Po akcesji Polski do UE niekorzystne tendencje w reprodukcji ludności w Polsce i województwie śląskim są kontynuowane. Analizując ten okres, skoncentrowano się na procesie starzenia populacji.

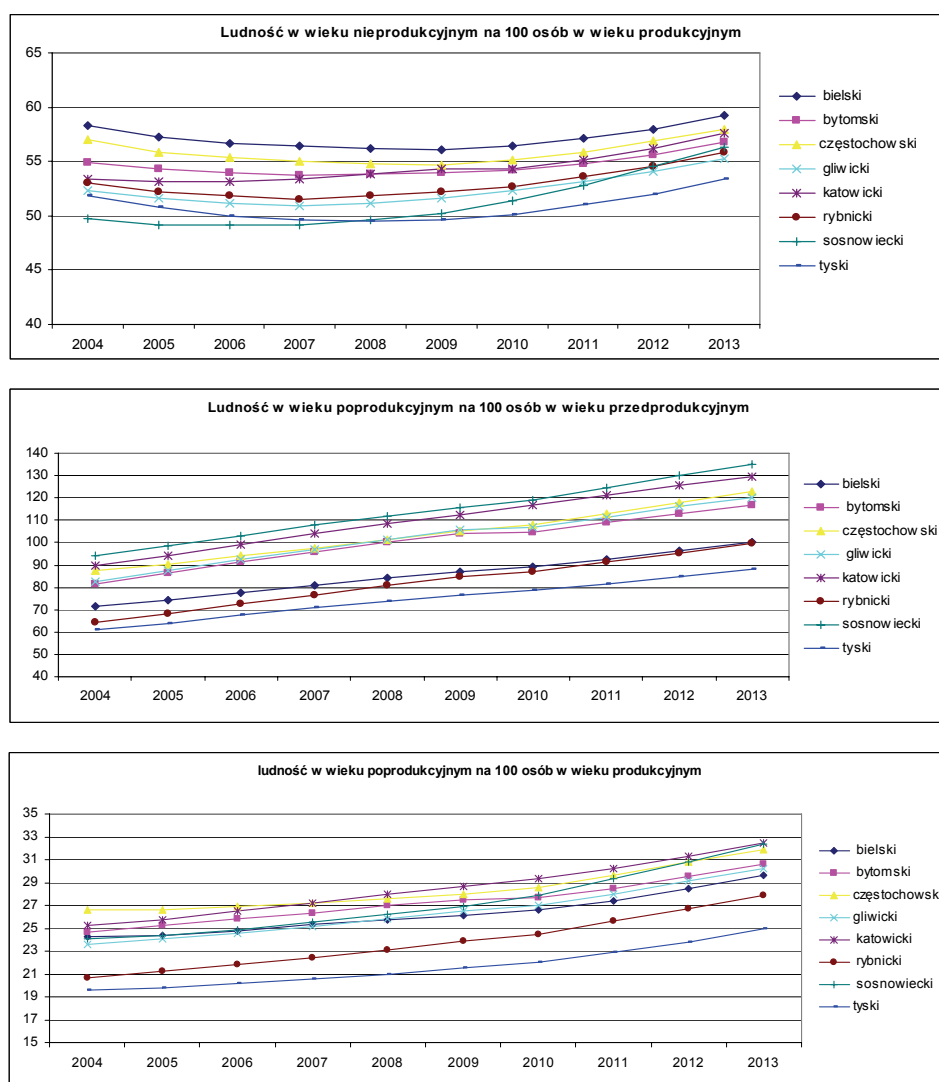
Dynamikę procesu starzenia można rozpatrywać w dwóch aspektach: jako zmiany w strukturze wieku ludności pomiędzy dwoma wybranymi przekrojami czasu albo jako zmiany ciągłe (np. roczne) w strukturze wieku określające ich trend [Kurek, 2008 s. 74]. Ogólnie rzecz biorąc, im większa dynamika procesu, tym większy wzrost udziału osób starszych oraz udziału młodej populacji.

Związek pomiędzy przeszłym i aktualnym przebiegiem procesów składających się na przyrost naturalny a przyszłymi strukturami ludności według wieku jest oczywisty i ma charakter sprzężenia zwrotnego. Oczywiste jest też, że zarówno niska liczba urodzeń, jak i wydłużające się ludzkie życie przyczyniają się do in-

¹ Ze względu na ograniczenia objętościowe niniejszej publikacji pominięto w szerszym aspekcie ruch wędrowny ludności, który będzie przedstawiony w odrębnym opracowaniu autora.

tensyfikacji procesu starzenia populacji od dołu piramidy wieku (malejący udział młodych osób) i od góry piramidy wieku (rosnący udział osób starszych) [Jóźwiak, 2013 s. 17]. Dla przyszłości demograficznej analizowanych podregionów ważne jest jednak tempo tego procesu, a także proces przekształceń struktury wieku ludności, rozumiany jako zmiany w proporcjach poszczególnych grup wieku.

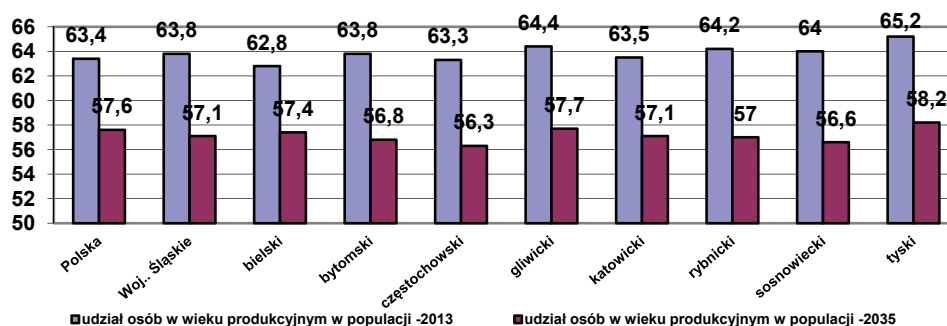
Rozmiary i konsekwencje omawianego procesu przedstawiono na rys. 1.



Rys. 1. Współczynniki obciążenia demograficznego na obszarze województwa śląskiego w latach 2004-2013

Źródło: [www 1].

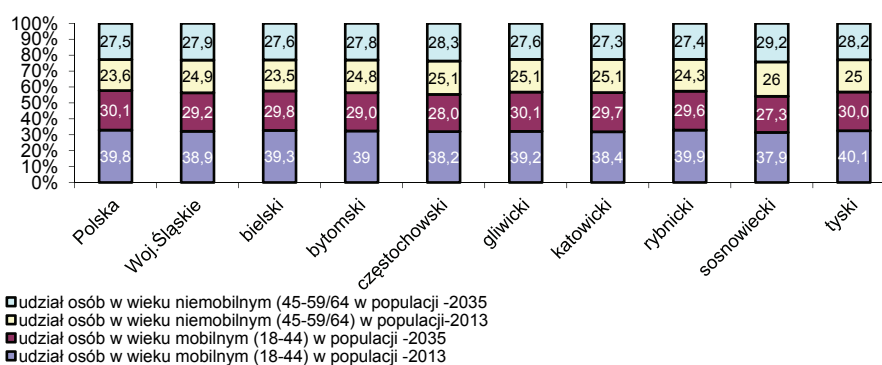
Współczynniki obciążenia demograficznego zaprezentowane na rys. 1 umożliwiają określenie stopnia nierównowagi w kształtowaniu się proporcji między grupami osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. W analizie danych z rys. 1 widać wyraźnie konwergencje między analizowanymi podregionami. Patrząc przez pryzmat współczynnika obciążenia demograficznego charakteryzującego liczbę osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym, można zaobserwować jego wzrost świadczący o zdecydowanej redukcji liczby urodzeń, a w konsekwencji zmniejszaniu się dopływu osób do populacji, przy jednocześnie rosnącej liczbie osób w wieku poprodukcyjnym [Skibiński, 2012, s. 147]. Najniższy udział ludności w wieku poprodukcyjnym przypadający na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym odnotowano w podregionie tyskim, rybnickim oraz bielskim, a najwyższy w podregionie katowickim, częstochowskim oraz sosnowieckim. Warto zaznaczyć, że do 2006 r. w większości podregionów województwa śląskiego jego wartość była bliska równowadze, co oznaczało zbliżoną liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Natomiast po 2013 r. mamy do czynienia z przewagą osób w wieku poprodukcyjnym nad osobami w wieku przedprodukcyjnym w prawie wszystkich analizowanych podregionach. Brak równowagi oznacza, że w przyszłości (biorąc pod uwagę dane prognostyczne) można się spodziewać obniżonej wielkości zasobów pracy na rynku pracy przy jednocześnie rosnącym udziale osób w wieku emerytalnym w ogólnej liczbie ludności (rys. 2, 3).



Rys. 2. Udział osób w wieku produkcyjnym w populacji z uwzględnieniem prognozy demograficznej do 2035 r. w podregionach województwa śląskiego (w %)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [www 1].

Spadek potencjalnych zasobów pracy w 2035 r. wyniesie według danych prognostycznych w skali analizowanego województwa 6,7 pkt. proc. w stosunku do 2013 r. i będzie prawie dwukrotnie wyższy niż spadek ludności². Biorąc pod uwagę powyższe, nasileniu ulegnie proces starzenia się populacji, któremu towarzyszyć będzie starzenie się zasobów pracy. Objawem tego jest wzrost udziału w zbiorowości osób w wieku produkcyjnym (18-59/64) osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, czyli mających przynajmniej 45 lat, co przedstawiają dane na rys. 3.

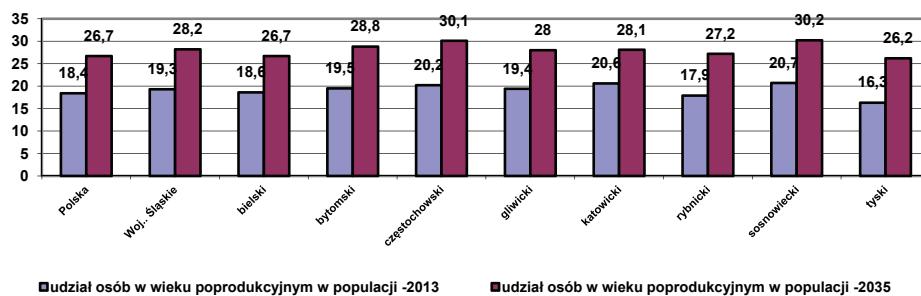


Rys. 3. Udział ludności w wieku mobilnym i niemobilnym w podregionach województwa śląskiego z uwzględnieniem prognozy demograficznej do 2035 r.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [www 1].

Oprócz konsekwencji spadku liczby urodzeń należy zwrócić szczególną uwagę na zwiększający się udział ludności w wieku poprodukcyjnym przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym. W analizowanych podregionach da się zauważyć dość wyraźne zróżnicowanie przestrzenne w tym zakresie. Największy przyrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wystąpił w podregionach katowickim, sosnowieckim i częstochowskim, a najniższy w tyskim i rybnickim. Analiza danych prognostycznych wskazuje na kontynuację powyższych trendów w zakresie zwiększającego się udziału populacji w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności, co zdają się potwierdzać dane na rys. 4.

² Spadek ludności na obszarze województwa śląskiego w analizowanym okresie wyniesie 11,9%. Obliczono na podstawie [www 1] oraz [www 2].



Rys. 4. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w populacji z uwzględnieniem prognozy demograficznej do 2035 r. w podregionach województwa śląskiego (w %)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [www 1].

Mimo obserwowanych podobieństw w zakresie tendencji demograficznych pomiędzy analizowanymi podregionami, mamy do czynienia z ich zróżnicowaną dynamiką w kontekście zmian struktur wg ekonomicznych grup wieku. Dzieje się tak w wyniku zmian w stopie dzietności, umieralności oraz wielkości migracji. Przestrzenne zróżnicowanie podstawowych wskaźników demograficznych w podregionach województwa śląskiego przedstawiono na rys. 5.

a) przyrost naturalny

b) saldo migracji



Rys. 5. Przyrost naturalny na 1000 ludności oraz saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na 1000 ludności w 2012 r.

Źródło: [www 3].

Z rys. 5 wynika, że w 2012 r. na terenie województwa śląskiego odnotowano przestrzenne zróżnicowanie współczynnika przyrostu naturalnego. Tylko w trzech podregionach współczynnik ten osiągnął wartość dodatnią. Najwyższą wartość przyrostu naturalnego na 1000 ludności odnotowano w podregionach bielskim i rybnickim, a najniższą w podregionach sosnowieckim i katowickim. W 2012 r. w województwie śląskim saldo migracji wewnętrznych wyniosło minus 3,3 tys., w 2011 r. ukształtowało się na poziomie minus 3,6 tys. Większość migracji wewnętrznych stanowiły migracje wewnątrzwojewódzkie (82,1%). Napływ ludności z innych województw na teren województwa śląskiego wyniósł 7,5 tys. osób (7,7 tys. osób w 2011 r.), natomiast odpływ ludności z województwa śląskiego do innych województw ukształtował się na poziomie 10,8 tys. osób (11,4 tys. osób w 2011 r.) [www 1]. Powyższe dane wskazują jednoznacznie, że zmiany demograficzne zachodzące w badanym obszarze prowadzą do przekształcenia jego profilu demograficznego, którego głównymi cechami stają się depopulacja, starzenie się ludności oraz perspektywa zmniejszania zasobów pracy, przy czym należy jeszcze raz podkreślić, że dynamika tych zmian nie jest jednakowa w poszczególnych podregionach.

Zestawiając otrzymane wyniki analizy z danymi prognostycznymi, można się spodziewać kontynuacji obserwowanych tendencji w przyszłości.

Tabela 1. Wybrane wskaźniki demograficzne dla województwa śląskiego z uwzględnieniem danych prognostycznych

Wyszczególnienie	Lata			Zmiana (2035/2012)
	2004	2012	2035	
Liczba zasobów pracy	3 058 043	2 970 023	2 313 462	-656 561
Przeciętne trwanie życia				
kobiety	78,4	80,0	82,2	+2,2
mężczyźni	70,2	72,0	76,9	+4,9
Współczynnik dzietności	1,119	1,274	1,405	+0,131

Źródło: [www 1], [www 2].

Przedstawione tendencje demograficzne są bardzo niepokojące dla województwa śląskiego w kontekście jego przyszłego rozwoju społeczno-gospodarczego, biorąc bowiem pod uwagę takie cechy charakterystyczne dla analizowanego obszaru jak stagnacja oraz regres zaludnienia [Kłosowski i in., 2013, s. 9], rzeczywisty obraz demograficzny w przyszłości może się okazać o wiele bardziej niekorzystny niż w innych częściach kraju.

2. Zmiany demograficzne jako czynnik implikujący zmiany na rynku pracy

Zaprezentowane wcześniej trendy w zmianach ludnościowych na obszarze województwa śląskiego w różnym stopniu oddziałują na relacje rynku pracy. Niektóre bezpośrednio, m.in. przez spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w wyniku zmiany struktury wiekowej społeczeństwa czy migracji, inne mogą mieć wpływ pośredni w wyniku podejmowanych decyzji o charakterze rodzinnym i prokreacyjnym. Zmieniająca się struktura i wielkość zasobów pracy prowadzi do stopniowego powstawania niedoborów na rynku pracy. Początkowo najczęściej przybierają one charakter niedoborów jakościowych, polegających na braku możliwości znalezienia zatrudnienia odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Wraz z pogłębianiem się niekorzystnych tendencji demograficznych obserwowane są również niedobory ilościowe, które należy rozumieć jako ogólny brak wystarczająco licznej grupy chętnych i zdolnych do podejmowania zatrudnienia, niezależnie od dopasowania podaży pod względem poszukiwanej wiedzy i umiejętności [Baranowicz-Panfil, 2011].

Należy podkreślić, że wydłużanie się życia ludzkiego (tabela 1) może przynieść istotne zmiany związane z rynkiem pracy w postaci pojawienia się zapotrzebowania na nowe usługi i produkty, a także zmiany w postaci zatrudnienia samych osób starszych – utrzymanie przez nie aktywności zawodowej [Horoński i Sadowska-Snarska, 2010; Kotlorz, 2012]. Jednak skuteczność tego rozwiązania budzi wątpliwości, zwłaszcza z powodu aktualnej sytuacji osób starszych na rynku pracy i występujących barier wejścia (powrotu) dla nich na rynek pracy, bowiem istotnym problemem w Polsce i na regionalnych rynkach pracy jest występujący ageizm, zwłaszcza wobec tej grupy populacji [Szukalski, 2009]. Jeśli spojrzymy na zamożne państwa Europy Zachodniej, to ludzie, którym „brakuje 15-20 lat” do osiągnięcia wieku emerytalnego, wciąż są aktywni na rynku pracy i wnoszą wkład w rozwój gospodarczy tych państw. Z badań międzynarodowych wynika także, że wiek niemobilny pracowników nie miał negatywnego wpływu na wydajność pracy, a w konsekwencji efektywną działalność przedsiębiorstw (w zależności od specyfiki wykonywanej pracy) [Malhberg i in., 2013].

Zatem dostrzega się potrzebę jak najszybszej zmiany podejścia do osób starszych i przeciwdziałania szkodliwemu stereotypowi, że grupa ta jest nieprzydatna społecznie i stanowi ciężar dla społeczeństwa. W związku z tym przewidywane zmiany demograficzne stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Coraz więcej organizacji zaczyna

podjmować w ramach zarządzania wiekiem (*age management*)³ różnorodne działania skierowane do pracowników powyżej 45. roku życia. Podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób starszych będzie wymagać tworzenia strategii podnoszących zdolność do pracy. Wspieranie takich przedsięwzięć może przynieść przedsiębiorstwom [Report European Commission, 2006]:

- ograniczenie bezpośrednich i pośrednich kosztów urlopów zdrowotnych i zastępstw,
- poprawę relacji z klientami, którzy w wyniku procesu powszechnego starzenia się społeczeństwa coraz częściej są osobami w wieku 50+ preferującymi kontakt z przedstawicielem firmy równym wiekiem,
- lepsze dopasowanie siły roboczej pod względem doświadczenia zawodowego do wymagań stanowisk pracy,
- lepsze wykorzystanie indywidualnych możliwości pracowników,
- transfer wiedzy w organizacjach,
- podniesienie motywacji starszych pracowników do pracy,
- większą elastyczność dostosowywania się do zmieniających się warunków otoczenia dzięki rozbudowaniu pakietów umiejętności posiadanych przez pracowników.

Ogromne znaczenie dla podtrzymania zdolności do pracy – szczególnie osób starszych – ma i będzie mieć w przyszłości postawa i świadomość kadry menedżerskiej, która odpowiada za zestrojenie obu czynników: zasobów ludzkich i szeroko pojętego środowiska pracy. Stąd niezbędne staje się implikowanie strategii informacyjnej zarządzania wiekiem (tabela 2).

Tabela 2. Efekty wdrożenia strategii informacyjnej zarządzania wiekiem

Perspektywa zarządu	Perspektywa pracowników
Uwrażliwienie kadry zarządzającej na konsekwencje starzenia się personelu dla firmy	Uwrażliwienie na problem starzenia się siły roboczej
Analiza konsekwencji zmian demograficznych dla przedsiębiorstwa	Zwiększona motywacja przejrzystością strategii przedsiębiorstwa
Poszukiwanie sprawdzonych rozwiązań do naśladowania	Większa identyfikacja z celami przedsiębiorstwa
Rozwijanie i wdrażanie metod dostosowanych do specyfiki przedsiębiorstwa	Podniesienie wiary we własne możliwości

Źródło: Wiśniewski [2009, s. 21].

³ Zarządzanie wiekiem to element zarządzania zasobami ludzkimi, a dokładniej element zarządzania różnorodnością. Polega ono na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnieniu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Więcej na ten temat: Liwiński i Sztanderska [2010].

Podsumowanie

Przedstawiona analiza danych ilościowych w wybranych podregionach województwa śląskiego ukazuje narastający kryzys demograficzny i społeczny. Świadczą o tym fakty związane z depopulacją i starzeniem się populacji tego obszaru badawczego.

Zmniejszanie się liczby urodzeń przy jednoczesnym systematycznym wydłużaniu się życia ludzkiego będzie mieć poważne konsekwencje dla podaży siły roboczej na rynku pracy w przyszłości. Istotny jest także proces przejścia w wiek emerytalny kohort wyżu demograficznego z lat 50. ubiegłego stulecia, a w perspektywie długookresowej kohort urodzonych w latach 70. i początku 80. Przeprowadzone rozważania pozwalają także wyciągnąć wniosek, iż zmiany demograficzne nie tylko w skali kraju, ale i regionalnej, związane ze starzeniem się ludności będą prowadzić do zmian zarówno na rynku dóbr i usług, jak i na rynku pracy, poprzez dostosowania do potrzeb znaczącej grupy odbiorców, jakimi są osoby starsze.

Wydaje się jednak, że w najbliższych latach nie można się spodziewać możliwości odwrócenia trendu pogarszania się wskaźników demograficznych i ograniczenia idących za tym niekorzystnych zjawisk gospodarczych.

Wśród niektórych naukowców panuje pogląd, iż poprawę mogłoby przynieść otwarcie rynku pracy na imigrantów, maksymalna robotyzacja i automatyzacja procesów wytwórczych oraz ograniczenie emigracji. Pierwsze dwa rozwiązania wydają się jednak w warunkach krajowych nieosiągalne, a skłonienie emigrantów do powrotu do kraju poprawiłoby sytuację w bardzo niewielkim stopniu [Szczygielski, 2013].

Powyższe wnioski nie napawają optymizmem, ponieważ starzenie się ludności to proces nieuchronny, a sprostanie mu wymaga natychmiastowego podjęcia konkretnych i co najważniejsze długofalowych działań o charakterze systemowym, m.in. w zakresie działań aktywizacyjnych na rynku pracy (szczególnie dla kobiet i osób starszych), aby spadek w liczbie zasobów pracy był mniejszy niż spadek w liczbie populacji ludności.

To, że strategie zarządzania wiekiem w organizacjach będą systematycznie wdrażane, nie ulega wątpliwości, ale wykorzystanie ich efektywnie w celu łagodzenia skutków niekorzystnych tendencji demograficznych dla rynku pracy w przyszłości będzie zależać od działań nie tylko przedsiębiorców, ale również od zmiany nastawienia społeczeństwa (w szczególności młodego pokolenia) wobec osób starszych.

Literatura

- Ageing and Employment* (2006), *Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment – Final Report*, European Commission.
- Bałandynowicz-Panfil K. (2011), *Procesy demograficzne a tendencje na lokalnych rynkach pracy na przykładzie województwa pomorskiego oraz warmińsko-mazurskiego* [w:] *Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu*, z. 12, Elbląg.
- Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (2010), *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, IPISS, Białystok.
- Józwiak J. (2013), *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce* [w:] M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Instytut Obywatelski, Warszawa.
- Józwiak J., Kotowska I.E. (2010), *Przewidywane zmiany liczby i struktury wieku ludności w Polsce do 2035 r. i ich skutki ekonomiczne* [w:] *Problemy demograficzne Polski i ich skutki ekonomiczne. Raport z pierwszego posiedzenia Rady Rozwoju*, Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa.
- Kłosowski F., Pytel S., Runge A., Sitek S., Żyśko E. (2013), *Rynek pracy w subregionie centralnym województwa śląskiego: podręcznik dobrych praktyk*, Wydział Nauk o Ziemi UŚ, Sosnowiec.
- Kotlorz D. (red.) (2012), *Mikro- i makroekonomiczne aspekty rynku pracy w Polsce*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”.
- Kotowska I.E., Witkowski J. (1996), *Labour Market Developments and Demographic Processes in Countries Making Transition to a Market Economy*, „Studia Demograficzne”, nr 1-2, PAN KND.
- Kurek S. (2008), *Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym*, NAP, Kraków.
- Liwiński J., Sztanderska U. (2010), *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, UW, Warszawa.
- Mahlberg B., Freund I., Cuaresma J., Prskawetz A. (2013), *Ageing Productivity and Wages in Austria*, „Labour Economics”, No. 22.
- Rauziński R. (2010), *Starzenie się ludności i jego konsekwencje społeczne w świetle procesów migracyjnych na Śląsku Opolskim w latach 2010-2035* [w:] S. Rogala (red.), *Starość i jej konsekwencje społeczno-rodzinne*, Materiały z konferencji naukowej „Starość, zależność, samotność – konsekwencje społeczno-ekonomiczno-rodzinne”, Opole.
- Skibiński A. (2012), *Rozwój ludności województwa śląskiego w okresie transformacji systemowej* [w:] A. Rączaszek (red.), *Demograficzne uwarunkowania rozwoju gospodarczego*, UE w Katowicach, Katowice.

- Szczygielski K. (2013), *Demograficzne uwarunkowania Regionalnego Programu Operacyjnego. Casus – region opolski* [w:] K. Heffner (red.), *Rozwój obszarów wiejskich w Polsce a polityka spójności Unii Europejskiej: stare problemy i nowe wyzwania (ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego)*, Studia KPZK PAN, Warszawa.
- Szukalski P. (2009), *Ageizm na polskim rynku pracy* [w:] R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS WSE, Warszawa-Białystok.
- Wiśniewski Z. (red.) (2009), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesu starzenia się ludności*, TNOiK Dom Organizatora, Toruń.
- Zagórowska A. (2012), *Uwarunkowania demograficzne rozwoju zasobów pracy województw nadodrzańskich (opolskiego, dolnośląskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego)*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, nr 268.
- [www 1] Bank Danych Lokalnych GUS, <http://stat.gov.pl/> (dostęp: 19.05.2014).
- [www 2] *Prognoza demograficzna na lata 2008-2035*, GUS, <http://stat.gov.pl/> (dostęp: 14.05.2014).
- [www 3] *Ludność, ruch naturalny ludności i migracje w województwie śląskim w 2012 roku*, Urząd Statystyczny w Katowicach, <http://katowice.stat.gov.pl/> (dostęp: 28.06.2014).

DEMOGRAPHIC CONDITIONS OF THE LABOUR MARKET IN THE SILESIAN VOIVODESHIP – SOME ASPECTS

Summary: A dimension analysis of the discussed in this paper are demographic processes and their impact on the potential labour resources in subregions of Silesia. Thus, the basic premise undertaken subject was the need for analysis of selected demographic processes on a regional scale and to examine the main consequences of their course for the regional labour market. Analysis covered changes in the population resulting from the process of reproduction and the dynamics of demographic structures by economic age groups.

Keywords: labour resources, demographic processes, labour market.