

*Lukasz Jurek**

DETERMINANTY NISKIEJ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM

Abstrakt: Proces demograficznego starzenia ogranicza zasób siły roboczej w gospodarce. Współcześnie jest to jeden z najważniejszych problemów społeczno-ekonomicznych, który zagraża stabilności państwa opiekuńczego. Wyróżnić można dwa zasadnicze powody tego ograniczenia. Pierwszy z nich to kurczenie się populacji w wieku produkcyjnym, a drugi to starzenie się zasobów pracy, a tym samym wzrost udziału starszych grup charakteryzujących się niższą aktywnością zawodową.

Przedmiotem zainteresowania w niniejszym artykule jest sytuacja na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym. Niska aktywność zawodowa tej zbiorowości to problem powszechnie znany, jego powody nie są jednak dostatecznie rozpoznane. Celem niniejszego artykułu jest diagnoza uwarunkowań tego problemu. Na podstawie badań literaturowych określone zostały główne czynniki, które wykluczają osoby w wieku przedemerytalnym z rynku pracy. Wyróżniono dwie siły, których skomasowane oddziaływanie ogranicza aktywność zawodową tej zbiorowości. Pierwsza z tych sił „wypycha” osoby starsze z rynku pracy. Mowa tutaj przede wszystkim o negatywnych postawach i dyskryminacji ze względu na podeszły wiek, zbyt dużej ingerencji państwa w ochronę praw osób starszych na rynku pracy, ekonomicznej polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz polityce rynku pracy nastawionej na dezaktywizację starszych pracowników. Druga z omawianych sił „wciąga” osoby starsze w bierność zawodową. Chodzi tutaj głównie o rozwiązania instytucjonalno-prawne systemu zabezpieczenia emerytalnego, które zniechęcają do wydłużania aktywności zawodowej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, osoby starsze

Wstęp

Proces demograficznego starzenia w dwojaki sposób wpływa na rynek pracy. Po pierwsze wzrost odsetka ludzi starych w populacji dokonuje się przy równoczesnym spadku udziału ludności produkcyjnej. Zachodzi zatem niekorzystna z perspektywy gospodarki zamiana, gdzie ubywa potencjalnego zasobu siły roboczej na rzecz populacji nieprodukcyjnej. Druga rzecz polega na tym, że proces demograficznego starzenia nierozzerwalnie związany jest ze starzeniem

* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Socjologii i Polityki Społecznej

się zasobów pracy¹. Starszy zasób pracy jest mniej mobilny, a tym samym gorzej dostosowujący się do potrzeb gospodarki. Ponadto aktywność zawodowa starszych przedstawicieli populacji produkcyjnej jest zasadniczo niższa niż osób młodszych.

W niniejszym artykule przedmiotem zainteresowania jest sytuacja na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym. Niska aktywność zawodowa tej grupy to problem powszechnie znany i wielokrotnie opisywany w literaturze przedmiotu. Kwestia ta nabiera jednak szczególnego znaczenia w perspektywie podwyższania wieku emerytalnego. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej ma na celu podniesienie efektywności systemu zabezpieczenia społecznego (zwiększenie liczby świadczeniodawców i ograniczenie liczby świadczeniobiorców). Zabieg ten nie przyniesie jednak spodziewanych rezultatów, jeśli aktywność zawodowa osób w wieku przedemerytalnym pozostanie na niskim poziomie. Niezbędne jest zatem systemowe podejście do problemu - podwyższeniu wieku emerytalnego muszą towarzyszyć równoczesne działania skierowane na aktywizację zawodową tej grupy. Trudno jednak skutecznie prowadzić działania aktywizujące, bez rzetelnej diagnozy czynników ograniczających tę aktywność.

Celem niniejszego artykułu jest diagnoza uwarunkowań niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Na podstawie badań literaturowych określone zostaną główne czynniki, które wykluczają tę grupę z rynku pracy. Cel artykułu ma zatem charakter stricte deskryptywny. W założeniu ma to być wszechstronna ewaluacja, którą określić można jako „ocena 360°”. Analizowane będą bowiem różne aspekty (wymiary) wykluczenia z rynku pracy: indywidualne decyzje, polityka publiczna (rozwiązania instytucjonalno-prawne), polityka kadrowa przedsiębiorstw, postawy społeczne.

Osoby w wieku przedemerytalnym na rynku pracy

Różne kategorie wiekowe charakteryzują się specyficznym dla siebie poziomem aktywności zawodowej. Zwykle najbardziej aktywna na rynku pracy jest populacja w wieku 30-55 lat. Po przekroczeniu 55 roku życia aktywność zawodowa znacznie się obniża, co oznacza, że osoby w tym wieku wycofują się z rynku pracy i przechodzą w stan bierności zawodowej [por. m.in. Baller, Gómez-Salvador, Turunen 2009].

Poziom aktywności zawodowej wśród osób w wieku przedemerytalnym jest zasadniczo różny w poszczególnych krajach. Stosunkowo wysoki jest on w Szwecji (najwyższy wśród krajów OECD odsetek aktywnych zawodowo ko-

¹E. Rosset [1959] zdefiniował starzenie się zasobów pracy jako „narastanie udziału starszych elementów w obrębie tzw. ludności produkcyjnej”.

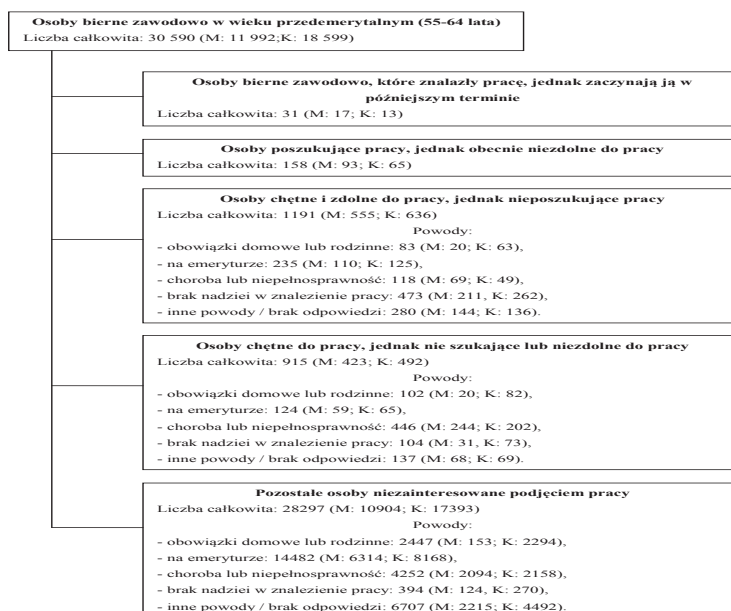
biet: około 80% w grupie wiekowej 55-59 lat oraz ponad 50% dla 60-64 lata), USA i Japonii (około 55% dla grupy wiekowej 55-59 lat oraz około 35% dla 60-64 lata). Z kolei w krajach Europy Centralnej i Wschodniej wskaźnik ten plasuje się na zdecydowanie niższym poziomie [Auer, Fortuny, 2000].

Z danych Eurostatu wynika, że w Unii Europejskiej 41,5% mężczyzn oraz 60,1% kobiet w wieku przedemerytalnym (55-64 lata) jest biernych zawodowo (2009 r.) Wśród mężczyzn wskaźnik ten osiągał najwyższą wartość na Węgrzech (57,4%), we Francji (55,9%), Belgii (54,8%) i Luksemburgu (53,2%), a najniższą w Szwecji (22,2%), na Cyprze (25,1%) i w Wielkiej Brytanii (30,1%). Jeśli chodzi o kobiety, to najwyższy poziom bierności zawodowej odnotowano na Malcie (87,9%), w Polsce (76,8%) oraz Słowenii (74,4%), najniższy natomiast w Szwecji (30,1%), Estonii (33,9%) i na Łotwie (40,3%) [Fuente, 2010].

Ogółem w Unii Europejskiej w 2009 r. biernych zawodowo było ponad 30,5 miliona osób w wieku przedemerytalnym (55-64 lata). Ta zbiorowość była zróżnicowana jeśli chodzi o status na rynku pracy oraz deklarowane powody pozostawania poza nim (por. rysunek 1).

Rysunek 1

Osoby bierne zawodowo w wieku przedemerytalnym (UE27, 2009 r., w tysiącach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie [Fuente, 2010]

Czynniki ograniczające poziom aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym

Niski poziom aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym łączy jest przede wszystkim ze złym stanem zdrowia i obniżoną sprawnością psychofizyczną. Nie jest to jednak słuszna koncepcja. Dawniej przechodziło się na emeryturę w późniejszym wieku, a osoby starsze znacznie częściej pracowały zawodowo. Na tej podstawie można wyciągać błędny wniosek, iż coraz większa skala bierności zawodowej spowodowana jest systematycznym pogarszaniem się ich kondycji zdrowotnej i sprawności fizycznej. Tymczasem ten trend jest do- kładnie odwrotny- postęp cywilizacyjny spowolnił proces biologicznego starze- nia, przez co zwiększyła się żywotność osób w starszym wieku. Współcześni seniorzy są dużo zdrowsi i sprawniejsi niż ich rodzice, dziadkowie czy (tym bardziej) pradziadkowie, gdy byli ich rówieśnikami.

Należy ponadto zwrócić uwagę na fakt, że współcześnie niepełnosprawność fizyczna czy umysłowa przestaje być łączona tylko ze starszym wiekiem. Roz- wój medycyny ograniczył śmiertelność noworodków z wrodzonymi wadami organizmu, a także przedłużył trwanie życia jednostek z różnymi ułomnościami ciała. Obecnie ograniczona sprawność może tak samo dotyczyć osób starszych (po przebytych urazach, chorobach, z naturalnym osłabieniem organizmu), co młodszych (z wrodzonymi dolegliwościami). Można zatem uznać, że jest to zjawisko, które w równym stopniu wyklucza z rynku pracy wszystkie grupy wieku.

Bezsprzeczne jest jednak, iż proces biologicznego starzenia nieuchronnie powoduje systematyczne osłabienie organizmu. Po przekroczeniu pewnego momentu życia (wieku średniego) potencjał psychofizyczny ulega obniżeniu- istotnie zmniejsza się wydolność fizyczna (zdolność wykonywania ciężkich i długotrwałych prac fizycznych) i umysłowa (wydłuża się proces przetwarzania informacji; pogarsza się zdolność zapamiętywania oraz koncentracji uwagi; zmniejsza się możliwość wykonywania kilku czynności naraz), a także zdolność adaptacyjna organizmu (obniża się tolerancja do nieregularnych godzin pracy, a także do pracy w warunkach hałasu, gorącego lub zimnego mikroklimatu) [Bortkiewicz, Makowiec-Dąbrowska, 2008]. Teoretycznie zatem zdolność do pracy powinna maleć w okresie późnej dorosłości. Z drugiej jednak strony nale- ży uwzględnić również pozytywny trend związany ze zmianą natury i stylu pra- cy. Przeobrażenia gospodarcze, takie jak rozwój sektora usług, komputeryzacja i mechanizacja przemysłu, wzrost bezpieczeństwa i higieny pracy powodują, że praca w coraz większym stopniu zaczyna opierać się na wiedzy, intelekcie i doświadczeniu, a w coraz mniejszym stopniu na sprawności i sile fizycznej. Tym samym praca staje się zatem coraz bardziej „przyjazna” dla osób starszych.

Sprzyja to realizacji aspiracji zawodowych i kontynuowaniu pracy nawet w bardzo podeszłym wieku [por. Jurek, 2011].

Co zatem powoduje wycofywanie się osób starszych z rynku pracy? Generalnie można przyjąć, że niski poziom ich aktywności zawodowej determinowany jest skumulowanym oddziaływaniem dwóch sił: (1) siły „wypychającej” z rynku pracy oraz (2) siły „wciągającej” w bierność zawodową. Pierwsza z tych sił oznacza ograniczony popyt na pracę osób w starszym wieku, druga z nich wiąże się z ograniczoną podażą siły roboczej w starszym wieku.

Sily „wypychające” osoby w starszym wieku z rynku pracy

Współcześnie w szybkiej modernizacji społeczeństwa i gospodarki należy upatrywać głównej siły, która wypycha osoby starsze z rynku pracy. Postęp technologiczny kreuje nowe branże, a osoby pracujące w nowoczesnych zawodach to w głównej mierze ludzie młodzi [Cowgill, 1974]. Starsi pracownicy zatrudnieni są zwykle w schyłkowych gałęziach gospodarki. Modernizacja rodzi zatem problem dla polityki rynku pracy- możliwość, a często i opłacalność przekwalifikowania takich osób jest mocno ograniczona.

Szybki postęp technologiczny deprecjonuje także doświadczenie i kwalifikacje zawodowe starszych pracowników. Ta grupa powszechnie łączona jest z przestarzałą lub wręcz nieaktualną wiedzą, zacofaniem technologicznym, awersją do innowacji, a także z ograniczoną zdolnością zdobywania nowych umiejętności. W efekcie starzejąca się załoga pracownicza jest postrzegana jako zagrożenie dla konkurencyjności firmy i czynnik osłabiający jej pozycję rynkową.

Opinie o przestarzałych kwalifikacjach zawodowych przekładają się na ogólnie negatywne postawy pracodawców wobec osób starszych. Ich wartość na rynku pracy jest częstokroć deprecjonowana. Postrzegani są oni jako pracownicy mało produktywni (słabi fizycznie, chorowici, mało kreatywni), oporni na zmiany, cyniczni [Modrzyński 2009; Zięba 2008]. W rezultacie tworzą się specyficzne uwarunkowania dla rozwoju dyskryminacji ze względu na podeszły wiek. Przejawem takiej dyskryminacji jest potoczne określanie osób w wieku przedemerytalnym jako „pierwsi do zwolnienia, ostatni do zatrudnienia” (z ang. *first fired, last hired*) [Magnus 2009].

Reakcją na trudną sytuację zawodową osób starszych są inicjatywy publiczne skierowane na zabezpieczenie interesów tej grupy. Przejawem tych inicjatyw są: ochrona zatrudnienia oraz przepisy antydyskryminacyjne. Paradoksalnie jednak działania te, tworzone w dobrej wierze i nastawione na polepszenie sytuacji osób starszych, w wielu przypadkach działają przeciwko nim. Zbyt wysoki poziom ingerencji podmiotów publicznych dodatkowo ogranicza szanse tej zbio-

rowości na rynku pracy [por. Becker, Becker, 2006]. Wynika to z faktu, iż pracodawcy niechętnie wiążą się z osobami, które są szczególnie silnie chronione przez prawo. Traktują je jak „gorącego kartofla”. Przejawia się to w dwojaki sposób. Po pierwsze pracodawcy mogą starać się zwolnić pracownika, zanim ten osiągnie wiek ochronny. Druga rzecz to rezygnacja z zatrudnienia osoby w wieku ochronnym na rzecz kogoś młodszego [Vodopivec, Dolenc, 2008].

Kolejnym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową osób starszych jest specyficzna polityka rynku pracy. Przez długi czas wczesna dezaktywizacja zawodowa tej grupy traktowana była jako jedna z głównych metod ograniczających tzw. bezrobocie demograficzne (ang. *demographic unemployment*)². Wchodzący na rynek pracy wyż demograficzny zderzał się z barierą zatrudnienia, gdyż miejsca pracy były obsadzone przez starszych pracowników, a wzrost gospodarczy nie był w stanie zaadoptować całego przyrostu siły roboczej. W tej sytuacji wywierana była presja na starsze pokolenie, by opuściło rynek pracy i tym samym umożliwiło rozpoczęcie kariery zawodowej młodym ludziom. Źródłem tej presji było złudne założenie, że liczba miejsc pracy w gospodarce jest stała, a zatem rezygnacja z zatrudnienia przez osobę starszą tworzy automatycznie wakat dla kogoś młodszego.

Ostatnim czynnikiem wypychającym osoby starsze z rynku pracy jest ekonomika polityki kadrowej przedsiębiorstw. Starsi pracownicy z reguły są drożsi niż osoby młode. Wynika to zarówno z kosztów płacowych (np. wyższe wynagrodzenie podstawowe, dodatki za wysługę lat), jak i pozapłacowych (np. wyższe koszty ubezpieczenia). W tej sytuacji podmioty gospodarcze, dążąc do minimalizacji kosztów pracy, mogą starać się wymieniać starszych, a zatem droższych pracowników, na młodszych- tańszych. Taka wymiana może zostać dokonana przy założeniu, że młodszy i starsi pracownicy stanowią substytucyjny element zasobu siły roboczej.

Sily „wciągające” osoby starsze w bierność zawodową

Dezaktywizacja zawodowa jest częstokroć autonomiczną i dobrowolną decyzją osoby starszej. Związane jest to ze względną hojnością systemu zabezpieczenia społecznego oraz brakiem istotnych zachęt do wydłużania aktywności zawodowej.

System zabezpieczenia emerytalnego stworzony został pod koniec XIX w. z myślą o tych osobach, które z powodu podeszłego wieku absolutnie nie miały

² Bezrobocie demograficzne występuje wtedy, gdy zasób siły roboczej w gospodarce rośnie szybciej niż liczba miejsc pracy (przyrost zasobu siły roboczej jest większy niż przyrost liczby miejsc pracy). Wywołany jest on w głównej mierze wzrostem populacji i falowaniem demograficznym [Wagner, 1984].

możliwości zarobkowania. O. von Bismarck za próg wieku emerytalnego uznał 70 rok życia, a okres życia po przekroczeniu tego progu łączony była z tzw. „domniemanym inwalidztwem”, który uniemożliwiał efektywną pracę zawodową. Stworzono zatem coś na kształt siatki bezpieczeństwa, która chronić miała osoby stare przed skrajną nędzą. W późniejszym czasie rozwój ekonomiczny i postęp technologiczny systematycznie zwiększał poziom społecznego dobrobytu. Wzrost produktywności siły roboczej spowodował, że populacja pracująca mogła utrzymywać z owoców swej pracy coraz większą rzeszę jednostek nieproduktywnych. Zwiększała się zatem zarówno hojność świadczeń emerytalnych, jak i liczba osób do nich uprawnionych. Efektywny wiek przechodzenia na emeryturę systematycznie się obniżał, mimo tego, że zdolność do pracy w starszym wieku rosła. W rezultacie emerytura oderwana została od faktycznego ryzyka starości, rozumianego jako brak zdolności do pracy. Stała się przywilejem- dawała możliwość zakończenia aktywności zawodowej mimo zdolności do pracy, równocześnie umożliwiając utrzymanie względnie wysokiego poziomu życia. Można zatem ironicznie stwierdzić, iż zabezpieczenie społeczne przestało pełnić funkcję siatki bezpieczeństwa, a zaczęło służyć za hamak.

Mechanizm transferów socjalnych zniechęca do aktywności zawodowej. Odwołując się do klasycznej teorii ekonomii, każda racjonalna jednostka (*homo oeconomicus*) dąży do maksymalizacji indywidualnych korzyści. Jeżeli zatem stajemy przed wyborem: pracować i otrzymywać wynagrodzenie lub nie pracować i otrzymywać świadczenie, to rzecz jasna racjonalny będzie wybór drugiej z tych opcji [por. Becker, Becker, 2006].

Jeżeli rozwiązania prawne umożliwiają jakiejś kategorii społecznej (wiekowej, zawodowej) otrzymywanie świadczeń z zabezpieczenia emerytalnego, wówczas wycofywanie się tej zbiorowości z rynku pracy jest rzeczą oczywistą i naturalną. Takie zachowanie nie jest wyrazem próżniactwa czy niechęci do pracy, lecz jest to efekt racjonalnych decyzji. Konstrukcja zabezpieczenia społecznego często zniechęca do wydłużania aktywności zawodowej. Bez odpowiednich zachęt finansowych i pozafinansowych, każdy człowiek dążący do maksymalizacji własnych korzyści, będzie starał się wycofać z rynku pracy tak szybko, jak to tylko możliwe.

Osoby, które dobrowolnie opuszczają rynek pracy, podzielić można na dwie grupy różniące się zasadniczo pod względem motywu porzucenia aktywności zawodowej. Pierwszą grupę tworzą osoby, które przechodząc na emeryturę utrzymują względnie korzystną sytuację finansową, a okres bierności zawodowej zamierzają wykorzystać na realizację swoich pasji i zainteresowań. Przedstawiciele tej grupy mają nadzieję wykorzystać okres dobrej kondycji psychofizycznej na podróże i rozrywkę. Drugą grupę tworzą osoby z niższych klas społecznych, które decydują się na opuszczenie rynku pracy głównie w wyniku strachu przed zwolnieniem, przy czym strach ten zwykle połączony jest z bra-

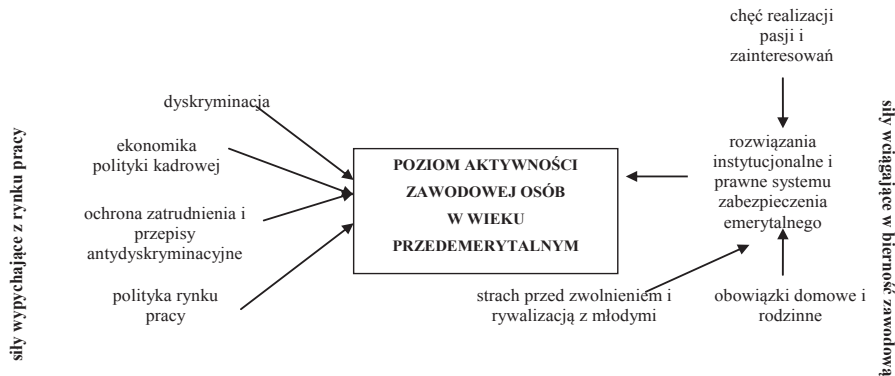
kiem chęci podnoszenia własnych kwalifikacji, przekwalifikowania się czy rywalizacji z młodymi ludźmi. Ponadto przedstawiciele tej grupy korzystają często z możliwości wczesnego przejścia na emeryturę w związku z koniecznością poświęcenia się obowiązkom rodzinnym. Głównie chodzi tutaj o sprawowanie opieki nad niesamodzielnym krewnym (np. wnukiem, rodzicem) [Smeaton, Ve-geris, 2009].

Podsumowanie

Niska aktywność zawodowa osób w wieku przedemerytalnym to efekt skomasywanego oddziaływania dwóch sił: (1) „siły wypychającej z rynku pracy” oraz (2) „siły wciągającej w bierność zawodową”. Rozkład tych sił prezentuje rysunek 2.

Rysunek 2

Determinanty niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym



Źródło: Opracowanie własne

Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób starszych oraz systematyczne podnoszenie efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę to główne kierunki współczesnych reform państw opiekuńczych. Reformy te wdrażane są w duchu lansowanego obecnie paradygmatu aktywnego starzenia się. Zakłada on, że wydłużanie okresu aktywności zawodowej jest działaniem przynoszącym wieloaspektowe korzyści (tzw. strategia *win-win-win*). Po pierwsze: umożliwia to

zwiększenie zasobu siły roboczej, a tym samym ograniczony zostaje negatywny wpływ procesu starzenia się ludności na wzrost gospodarczy. Po drugie: poprawia to kondycję finansów publicznych, gdyż zwiększa się liczba osób pracujących, którzy opłacają daniny publiczne, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby osób będących beneficjentami świadczeń socjalnych. I po trzecie: dłuższa aktywność zawodowa podnosi indywidualną jakość życia, gdyż daje możliwość zarobkowania i odgrywania ważnych ról społecznych [Vodopivec, Dolenc, 2008].

Współcześnie państwa opiekuńcze podejmują wiele działań skierowanych z jednej strony na zdiagnozowanie uwarunkowań niskiego poziomu aktywności zawodowej osób w wieku późnej dorosłości, z drugiej zaś na skuteczną aktywizację tej grupy. Instytucje badawcze starają się wypracować efektywny model zatrudnienia osób starszych, a zatem określić metody i narzędzia umożliwiające wydłużanie aktywności zawodowej. Może się jednak okazać, że już w niedalekiej przyszłości działania te okażą się zbędne, gdyż problem rozwiąże się samistnie. Przy obecnych trendach demograficznych udział ludności w wieku produkcyjnym systematycznie maleje. Pojawia się zatem konieczność bardziej racjonalnego wykorzystania zasobów siły roboczej. W przyszłości zbyt wczesne przechodzenie na emeryturę stanie się czymś więcej niż marnotrawstwem. Można ponadto przewidywać, iż wartość starszych pracowników będzie systematycznie wzrastać na rynku pracy. W gospodarce opartej na wiedzy znaczenia nabiorą osoby z długim stażem zawodowym, które po pierwsze- we własnych głowach skumulowały wiedzę organizacyjną oraz, po drugie- nabyły specyficzne kompetencje, które rozwijane są przez działanie, czyli narastają w trakcie realizacji zadań zawodowych. Wielce prawdopodobne jest zatem, że w przyszłości to rynek rozwiąże problem niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym poprzez wzrost popytu na ten właśnie rodzaj zasobu siły roboczej.

Literatura

- Auer P., Fortuny M., 2000, *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*, "Employment Paper", nr 2, s. 10
- Baller A., Gómez-Salvador R., Turunen J., 2009, *Labour force participation in the euro area: a cohort based analysis*, "Working Paper Series", nr 1049, Europejski Bank Centralny, s. 35
- Bortkiewicz A., Makowiec-Dąbrowska T., 2008, *Wiek a zdolność do pracy*, [w:] Kleer J. (red.) *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*, PAN, Warszawa, s. 139-140
- Becker G.N., Becker G., 2006, *Ekonomia życia*, HELION, Gliwice, s. 144-146
- Cowgill D., *The Aging of Populations and Societies*, "Annals of the American Academy of Political and Social Science", 1974, nr 415, s. 13

- Fuente A., 2010, *Population and social conditions*, „Statistics in Focus”, nr 57, Eurostat, s. 4, 6
- Jurek Ł., 2011, *Rekonstrukcja wieku emerytalnego w dobie demograficznego starzenia. Porównanie alternatywnych modeli i rozwiązań*, „Polityka Społeczna”, numer specjalny „Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie. Część I”, 2011, s. 22-24
- Magnus G., 2009, *The age of aging: How Demographics are Changing the Global Economy and Our World*, John Wiley & Sons, b.m., s. 107
- Modrzyński P., 2009, *Kształcenie ustawiczne w procesie aktywizacji zawodowej*, [w:] Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem z organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Dom Organizatora, Toruń, s. 57
- Rosset E., 1959, *Proces starzenia się ludności*, PWN, Warszawa, s. 417
- Smeaton D., Vegeris S., 2009, *Older people inside and outside the labour market: A review*, “Research report”, nr 22, Equality and Human Rights Commission, s. 17
- Wagner A., 1984, *Aspects of Demographic Unemployment*, [w:] Steinmann G. (red.), *Economic Consequences of Population Change in Industrialized Countries*, Springer-Verlag, Berlin, s. 298
- Vodopivec M., Dolenc P., 2008, *Live Longer, Work Longer: Making It Happen in the Labor Market*, “Social Protection Discussion Papers”, nr 0803, Bank Światowy, s. 6, 16.
- Zięba M., 2008, *Zarządzanie wiekiem w wybranych krajach Unii Europejskiej*, [w:] Szuwarzyńska M., Zięba M. (red.), *Zarządzanie wiekiem*, Politechnika Gdańska, Gdańsk, s. 38

Łukasz Jurek

Determinants of the low labor force participation among people at preretirement age

Abstract: Population aging decreases amount of aggregate labor force. Nowadays it is seen as a one of the most important socio-economical issues, that endanger sustainability of welfare state. There are two reasons of that decrease. First, is shrinking productive-age population, and second - raising share of older cohorts, that has relatively lower activity rate.

The article is about the situation on the labor market of people at pre-retirement age. Low activity rate of that group is a well known problem, but its causes are still insufficiently researched. Aim of the article is to diagnose the determinants of low economic activity among people at pre-retirement age. The statement of the crucial factors, that excludes this group from the labor market, was identified basing on the broad literature studies.

There are two kinds of forces, that limit activity rate among elders. First of them “push out” from the labour market. That is: negative attitudes and discrimination because of old age, public over-intervention in the field of anti-discrimination programs, economics of corporate employment policy and also labour market policy aimed at deactivation of older workers. The second is “pull into” inactivity. The point is, that institutional settings in the field of social security system discourage lengthening professional activity.

Key words: labour market, activity rate, elders