

Piotr Szukalski

Zakład Demografii, Uniwersytet Łódzki

UWARUNKOWANIA PRZEMIAN AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH W KRAJACH WYSOKO ROZWINIĘTYCH

W ciągu ostatniego trzydziestolecia nastąpiły w krajach wysoko rozwiniętych znaczące przemiany struktur i procesów demograficznych. Obserwowany w tych państwach spadek płodności, zapoczątkowany w latach 1960., przyczynił się do znacznego przyspieszenia wzrostu udziału osób starszych wśród ogółu ludności. Wspomniany proces zwany jest procesem starzenia się ludności. Nastąpiło także starzenie się zasobów pracy, tj. zwiększanie się liczby i udziału osób w wieku 45–65 lat wśród osób, które potencjalnie byłyby w stanie podjąć pracę. Z tego wynika wzrost znaczenia aktywności zawodowej osób starszych, pojmowanych tutaj jako osoby w wieku powyżej 55 lat.

Analizując poziom aktywności zawodowej musimy pamiętać, iż uzależniony jest on od występowania wzajemnie powiązanych i uzupełniających się efektów dotyczących chwili, generacji i wieku [Bourdalle, Cases, 1996]. Efekty chwili związane są przede wszystkim z koniunkturą na rynku pracy czy szerzej koniunkturą gospodarczą. Na przemiany aktywności zawodowej osób starszych w krajach wysoko rozwiniętych wpływ mają zarówno generalne tendencje związane z przemianami sfery gospodarczej i społecznej („trend sekularny”), jak i krótkookresowe bodźce, związane przede wszystkim z ingerencją państwa. Efekty generacji wynikają z kolektywnych zachowań każdej z generacji (tj. grup osób urodzonych w czasie tego samego roku kalendarzowego). Zachowania te mogą być stosunkowo łatwo wyjaśniane w kategoriach grup osób podzielających wspólny pogląd na życie (tj. wspólny styl życia), czyli w kategoriach kohort mentalnych [Van de Kaa, 1997]. Efekt wieku polega zaś na przemianach każdej osoby w ciągu jej cyklu życia, związanych z odmiennym prawdopodobieństwem wystąpienia pewnych zdarzeń w danym wieku (zdarzeń takich jak pobieranie nauki, wydanie na świat potomstwa, choroba, inwalidztwo itp.). W przypadku osób starszych przedmiotem naszego zainteresowania będzie zależność pomiędzy zmianami ich poziomu aktywności zawodowej a występowaniem opisanych wyżej efektów. Efekt wieku będzie rozpatrywany w sposób ograniczony, bowiem rozpatrywana grupa osób jest relatywnie homogeniczna względem wieku.

Mozna wyróżnić kilka potencjalnych wariantów dotyczących kariery zawodowej pracujących osób starszych po osiągnięciu przez nie pewnego wieku [Conrad, 1991]:

	a) kontynuacja pracy	
	b) bezrobocie	
Zatrudnienie	c) choroba/niezdolność do pracy	Śmierć
	d) emerytura/renta	
	e) emerytura + dalsza praca	

Omawiając uwarunkowania przemian aktywności zawodowej analizowanej grupy osób będziemy w istocie zainteresowani wyjaśnieniem, dlaczego po przekroczeniu pewnego wieku niektóre rozwiązania stają się popularniejsze, inne zaś tracą na uznaniu. Spróbujemy znaleźć przyczyny przemian aktywności, odwołując się do stanu zdrowia osób starszych, ich poziomu wykształcenia, przemian gospodarczych i związanych z nimi odmiennych wymagań przedsiębiorstw, przemian społecznych (zmian norm i wzorców postępowania) i wreszcie do działań administracji rządowych.

ZMIANY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB W STARSZYM WIEKU PO ROKU 1970

Zmiany aktywności zawodowej osób starszych zostaną przedstawione w odniesieniu do mężczyzn. Ich aktywność zawodowa jest wyższa niż kobiet, ponadto tendencja zmian jest wyraźniejsza i bardziej regularna. Na przykład w USA aktywność osób starszych w latach 1975–1990 zmniejszyła się z 34,6% do 30,2%. Ów spadek wynikał ze zmniejszenia aktywności zawodowej z 78% do 68% dla mężczyzn i wzrostu z 41% do 45% dla kobiet [Besl, Kale, 1996].

Stopniowe zmniejszanie się aktywności zawodowej osób starszych ilustruje tablica 1. Szczególnie szybkie tempo zmian miało miejsce na początku lat 1980.

Wraz ze spadkiem współczynników aktywności zawodowej zwiększyło się natężenie bezrobocia wśród osób starszych. Tempo i zakres tego wzrostu były szczególnie widoczne w krajach, w których wcześniej omawiane zjawisko było marginalne (Niemcy, Francja). W efekcie wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, definiowany jako udział pracujących wśród osób w danym wieku, osiągnął poziom niespotykany wcześniej tzn. poniżej 50% [Guillemard, 1992]. Spadek aktywności zawodowej był niejednakowy w poszczególnych grupach wieku. Jak wynika z danych zawartych w tablicy 2, w ciągu ostatniego półwiecza w najstarszej grupie wieku (70 lat i więcej) nastąpiło zmniejszenie aktywności zawodowej o 90%, zaś w grupie 65–69 lat — o 80%.

Tablica 1. Stopa aktywności wśród mężczyzn w wieku 55–64 lat w wybranych krajach

Activity rates for men aged 55–64 in selected countries

Kraj <i>Country</i>	1970	1975	1980	1985	1993
Kanada <i>Canada</i>	84,2	79,4	76,2	70,2	60,9
Stany Zjednoczone <i>USA</i>	80,7	74,6	71,2	67,3	66,6
Japonia <i>Japan</i>	86,6	86,0	85,4	83,0	85,6
Francja <i>France</i>	75,4	68,9	68,5	50,1	43,5
Niemcy <i>Germany</i>	82,2	68,1	65,5	57,0	57,7
Holandia <i>Netherlands</i>	77,2 (1973)	72,2	63,2	47,0	43,1
Szwecja <i>Sweden</i>	85,4	82,0	78,7	76,0	80,5
Zjednoczone Królestwo <i>United Kingdom</i>	91,3	87,8	81,8	68,2	64,3

Źródło: *Sources*: [Guillemard, 1992; Blanchet, Marioni, 1996].

Najbardziej gwałtowne zmiany aktywności zawodowej nastąpiły w latach 1970. Wiązać to można ze wzrostem zakresu korzystania ze świadczeń emerytalnych, które dopiero w drugiej połowie lat 1950. stały się powszechne. Według szacunków przed rokiem 1956 jedynie 18% pracujących w Wielkiej Brytanii i 25% w USA posiadało prawo do świadczeń emerytalnych [Conrad, 1991]. W końcu lat 1950. i na początku lat 1960. w krajach zachodnioeuropejskich indeksacja emerytur została powiązana z poziomem płac. W rezultacie wartość pobieranych świadczeń wzrosła z 20–30% do 60% przeciętnej płacy, co ułatwiło podejmowanie decyzji o dezaktywizacji, gwarantując dochody zapewniające odpowiedni poziom życia. Warto dodać, że wydatki związane z zaspokojeniem podstawowych potrzeb (wyżywienie i mieszkanie) pochłaniają w krajach Unii Europejskiej około 35% uzyskiwanych dochodów w gospodarstwach domowych pracujących, a zatem otrzymywane świadczenia pozwalają na utrzymanie poziomu konsumpcji podstawowych dóbr i usług na niezmiennym poziomie [Therborn, 1998]. Gospodarstwa domowe osób pobierających świadczenia składają się z mniejszej liczby osób, co oznacza wyższe dochody *per capita*, porównywalne z dochodami w gospodarstwach domowych pracujących. Spadek aktywizacji zawodowej osób starszych wiąże się nie tylko z rozwojem systemów emerytalnych. Zmieniło się także znaczenie wieku dla pozostawania na rynku pracy bądź wycofania się z niego. W świetle badań empirycznych wiek jest czynnikiem o decydującym znaczeniu dla ryzyka trwałego bezrobocia. Starzejąc się jednostka jest narażona na coraz większe ryzyko bezrobocia długookresowego, zaś szansa ponownego podjęcia pracy wyraźnie się zmniejsza. Cezurą wieku jest tu 45 rok życia [Rouault-Galdo, 1991]. Mimo to stopy bezrobocia dla osób w wieku niemobilnym z reguły są niższe (por. tabl. 3).

Tablica 2. Zmiany cząstkowych współczynników aktywności zawodowej mężczyzn we Francji, Wielkiej Brytanii i Niemczech (RFN)

Changes in age-specific activity rates of males in France, United Kingdom and Germany (FRG)

Lata Years	Francja France				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70+
1876	–	86,4	86,4	–	66,6
1911	93,5	89,2	83,4	–	65,6
1931	93,0	88,4	90,7	71,9	–
1946	93,1	85,4	76,3	66,5	–
1962	–	83,5	67,9	36,5	–
1970	–	82,9	68,0	–	19,5
1975	–	81,6	54,2	18,9	7,6 ^a
1980	92,1	80,9	47,6	–	7,5
1985	–	67,8	30,8	–	5,3
1990	90,9	69,5	21,3	5,2	1,6
1995	90,8	68,9	16,5	4,6	2,4 ^a
Wielka Brytania United Kingdom					
	45-54	55-59	60-64	65-69	70+
1911	94,1	94,1	94,1	56,8	56,8
1931	96,7	94,1	97,6	65,4	33,4
1961	98,6	97,1	91,0	39,9	15,2
1970	97,6	95,3	87,0	20,2	20,2
1980	95,5	90,2	71,5	10,5	10,5
1985	91,6	82,3	52,0	7,8	7,6
1993	–	65,0	38,0	5,1 ^b	–
Niemcy (RFN) Germany (FRG)					
	50-54	55-59	60-64	65-69	65+
1882	91,5	91,5	79,3	79,3	–
1907	90,4	90,4	71,2	71,2	–
1933	86,9	86,9	67,0	–	29,7
1961	93,9	88,9	73,0	–	22,9
1970	89,5	74,9	–	19,9	–
1980	80,0	42,5	–	7,0	–
1985	76,9	33,2	–	5,2	–
1995	92,6	75,8	29,5	–	4,1

^a dane dla wieku 70-74 lat data for group 70-74 years.

^b dane dla wieku 65 lat i więcej data for group 65 years and more.

Źródło: Sources: [Guillemard, 1992]; Rocznik Statystyki Międzynarodowej 1997, GUS, Warszawa 1997, s. 105-106; Annuaire Statistique de la France 1997, INSEE, Paris 1997, s. 125.

Tablica 3. Częstkowe stopy bezrobocia mężczyzn (kobiet) w wybranych krajach w 1994 r.

Age-specific unemployment rates for men (women) in selected countries in 1994

Grupa wieku Age	Francja France	Niemcy Germany	Hiszpania Spain	Szwecja Sweden
15-19	33,1 (41,7)	6,8 (5,9)	47,7 (58,1)	11,6 (9,1)
20-24	26,1 (29,1)	10,6 (9,3)	39,1 (46,8)	13,4 (8,2)
25-29	13,9 (17,8)	8,2 (9,9)	26,3 (37,8)	8,1 (5,9)
30-34	9,6 (15,5)	7,3 (10,7)	18,3 (31,1)	6,3 (3,9)
35-39	8,5 (12,6)	6,6 (10,3)	14,4 (26,2)	4,5 (2,9)
40-44	8,1 (11,2)	6,1 (9,8)	12,9 (23,9)	3,9 (2,5)
45-49	8,2 (9,2)	6,1 (10,0)	12,0 (22,4)	3,1 (2,1)
50-54	8,2 (9,9)	6,2 (11,2)	12,3 (18,3)	2,7 (1,6)
55-59	7,8 (7,2)	11,6 (15,3)	16,7 (12,0)	3,1 (2,2)
60-64	3,6 (2,8)	7,7 (6,4)	9,6 (5,9)	3,9 (3,2)

Źródło: Source: [Weber i inni, 1997], s. 144.

Wynika to z faktu, iż wiele osób, obawiając się trwałego bezrobocia, a jednocześnie posiadając uprawnienia do jakichś świadczeń emerytalnych, decyduje się na wcześniejsze korzystanie z tych uprawnień. Dotyczy to przede wszystkim pracowników nisko wykwalifikowanych oraz kobiet, bowiem większość europejskich systemów emerytalnych premiuje osoby o niższych dochodach otrzymywanych w czasie pracy (im niższe zarobki, tym większy udział świadczenia w wynagrodzeniu). Ostatecznie należy stwierdzić, że starsi pracownicy wolą raczej opuścić rynek pracy niż pozostawać trwale bezrobotnymi.

Równocześnie dodać trzeba, że w świetle wielu przeprowadzanych badań brak jest przesłanek do stwierdzenia, że wiek znacząco utrudnia wykonywanie obowiązków służbowych [Klonowicz, 1978]. Zależność ta pojawia się jedynie dla stanowisk wymagających fizycznego wysiłku, a udział takich stanowisk pracy od wielu lat systematycznie maleje. Ewolucja techniczna, a zwłaszcza upowszechnienie się technik komputerowych wpływają na redukcję fizycznego wysiłku, pomniejszając wagę złego stanu zdrowia czy niewydolności fizycznej jako powodu opuszczenia rynku pracy przez osoby starsze.

STAN ZDROWIA OSÓB W WIEKU NIEMOBILNYM

Starzenie się zasobów pracy, którego przejawami są wzrastające liczba i udział osób starszych będących w stanie podjąć pracę, wynika ze wzrostu przeciętnego trwania życia, a zwłaszcza trwania życia w dobrym zdrowiu.

Wydłużanie się trwania życia w zdrowiu czyli zdolności do samodzielnego funkcjonowania, świadczy o polepszaniu się stanu zdrowia ludności. O ile nikt nie kwestionuje możliwości dalszego spadku umieralności, o tyle trudno jest wypowiedzieć się kategorycznie co do przyszłej ewolucji trwania życia w zdrowiu. Pytanie dotyczy bowiem tego, czy przedłużaniu ludzkiego życia towarzyszyć będzie polepszanie się czy pogarszanie stanu zdrowia ludności. Debata toczy się wokół trzech teorii [Robinet, 1997]:

a) teorii pandemii chorób umysłowych, chorób chronicznych i niezdolności do samodzielnego funkcjonowania, która przewiduje pogorszenie się stanu zdrowia społeczeństw,

b) teorii kompresji zachorowalności, która przewiduje polepszanie się stanu zdrowia,

c) teorii dynamicznej równowagi, która przewiduje utrzymanie się *status quo*.

Za teorią kompresji przemawia wzrost wykształcenia kolejnych generacji oraz zwiększanie się nakładów na ochronę zdrowia, za teorią pandemii — wzrost liczby osób sztucznie podtrzymywanych przy życiu, co zwiększa udział osób o złym stanie zdrowia. Pogorszenie się stanu zdrowia osób pracujących w wieku niemobilnym prowadzi najczęściej do następującej sekwencji zdarzeń: zatrudnienie — choroba — niezdolność do pracy — renta/emerytura. Trudno zakładać, iż współcześnie w tym wieku następuje pogorszenie się stanu zdrowia (tj. pogłębianie się istniejącego efektu wieku), zatem przypuszczać należy, że zmiany stanu zdrowia postrzegane i definiowane są w innym kontekście: efektów chwili i generacji. Występowanie powyższych efektów prowadzi do różnego interpretowania stanu zdrowia aktywnych zawodowo osób w wieku niemobilnym w zależności od uznawanych w danym okresie lub kohorcie mentalnej definicji bycia zdrowym lub raczej bycia chorym. Rozpoznawanie coraz większej liczby chorób czy deklarowanie częściej stanu choroby niczego jeszcze nie przesądza, gdyż coraz lepszemu zdrowiu odpowiada jednocześnie silniejsze wyczulenienie na problemy zdrowia, przejawiające się, między innymi, lepszą diagnostyką czy choćby wydłużaniem listy chorób uznanych za zawodowe (efekt chwili), przyczyniając się do szybszego uznawania pracowników za niezdolnych do pracy i uprawnionych do otrzymywania świadczeń emerytalnych czy rentowych [Vigarello, 1997]. Z badań wynika, iż spośród poproszonych o ocenę wpływu stanu zdrowia na decyzję o wcześniejszym zakończeniu kariery zawodowej 58% badanych stwierdziło, że zdrowie nie miało żadnego wpływu na ich decyzję: dla 21% miało niewielki wpływ, pozostałe 21% zadeklarowało, iż miało wpływ pierwszoplanowy. Warto dodać, że niedostatecznie dobry stan zdrowia był podawany dwukrotnie częściej przez pracowników fizycznych i niewykwalifikowanych niż przez osoby pracujące na stanowiskach nierobotniczych [Maule i inni, 1996]. Jednocześnie zwrócić trzeba uwagę na znaczenie relacji stan zdrowia/posiadane uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego. Brak ubezpieczenia przy równoczesnym istnieniu ubezpieczenia dla pracujących prowadzi do podnoszenia się gotowości pracujących do pozostawania na rynku pracy [Wise, 1997].

WPLYW WYKSZTAŁCENIA

Wykształcenie jest czynnikiem uznawanym za decydujący zarówno dla trwania życia, jak i trwania życia w dobrym zdrowiu oraz dla decyzji o pozostawaniu lub nie na rynku pracy. Wpływ wykształcenia przejawia się w staraniu się o zachowanie dobrego zdrowia, które obejmuje bardziej racjonalny sposób odżywiania się, wyższy poziom higieny osobistej, łatwiejszy dostęp do opieki lekarskiej, większą aktywność własną w poszukiwaniu opieki lekarskiej, mniej zagrażające zdrowiu warunki pracy, lepsze zrozumienie znaczenia rekreacji i kultury fizycznej dla zdrowia i większą aktywność w tej dziedzinie, mniejszą podatność na nawyki niszczące zdrowie, takie jak nadmierne spożywanie alkoholu czy niktynizm. Równocześnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta stopa aktywności zawodowej: dla grupy krajów rozwiniętych w przypadku wykształcenia niższego niż średnie wynosi ona około 70%, wykształcenia średniego — około 85%, zaś wyższego niż średnie — około 90% [Cotis i inni, 1997]. Ewolucja aktywności zawodowej również wskazuje na uprzywilejowanie osób lepiej wykształconych, przejawiające się większą stabilnością wskaźników wynikającą z odmiennych warunków zatrudnienia w pierwszym segmencie dualnego rynku pracy. We Francji była to grupa, która w przypadku mężczyzn odnotowała najmniejszy spadek aktywności (wskaźnik aktywności niższy o około 3 pkt.) w przeciwieństwie do osób niewykwalifikowanych (spadek o 8 pkt.). Różnica powyższa w latach 1980. i 1990. pogłębiła się (z relacji 93 do 98% na 84 do 95%) [Bourdalle, Cases, 1996]. W odniesieniu do decyzji dotyczących pozostawania na rynku pracy wpływ wykształcenia uwidacznia się na kilku płaszczyznach. Osoby lepiej wykształcone są lepiej wynagradzane, jednocześnie powszechne systemy emerytalne zapewniają im relatywnie niższe świadczenia, co powoduje, że ich koszt opuszczenia rynku pracy jest wyższy. Dłuższy okres nauki powoduje, iż do osiągnięcia porównywalnego z pracownikami nisko kwalifikowanymi stażu pracy, konieczne jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Przejście na emeryturę związane jest zatem z kosztem alternatywnym tym wyższym, im wyższe mają kwalifikacje. Nie należy również zapominać, iż wyższa satysfakcja z pracy, czystsze i bezpieczniejsze warunki pracy wzmagają aktywność zawodową wykształconych osób starszych. Ponadto osoby lepiej wykształcone częściej są samotne i częściej decydowały się na posiadanie mniejszej liczby dzieci, a więc po przejściu na emeryturę znacznie im trudniej przystosować się do nowych warunków życia.

Na przykład, w USA w 1990 r. w grupie osób w wieku 65 lat i więcej prawie co piąty absolwent wyższej uczelni (18,6%) pozostawał aktywny zawodowo w porównaniu z jedynie 8,1% tych osób, które nie ukończyły szkoły średniej [Besl, Kale, 1996]. W ostatnich kilkunastu latach wzrost zatrudnienia skoncentrowany jest w sektorze usług i dotyczy głównie stanowisk nierobotniczych, a więc takich, gdzie wiek ma prawdopodobnie mniejszy wpływ na produktywność, co powinno zaowocować w przyszłości wydłużeniem się okresu stażu pracy.

PRZEMIANY SPOŁECZNE I GOSPODARCZE

Niechęć do przechodzenia na emeryturę zawsze była wyższa wśród samozatrudnionych (rolnictwo, rzemiosło itp.). Zmniejszanie się znaczenia tego typu zatrudnienia we współczesnych gospodarkach jest jedną z przyczyn zmian poziomu aktywności zawodowej. Malejące znaczenie rolnictwa i rzemiosła sprawia, że działy, w których pracowało się najczęściej do śmierci bądź stanu fizycznej niezdolności do pracy mają coraz mniejszy wpływ na wskaźniki aktywności zawodowej. Fakt, że obecnie 90–95% osób zatrudnionych jest w przemyśle i sektorze usługowym oddziałuje również na rozkład w czasie dezaktywacji zawodowej. Wraz z rozwojem ekonomicznym następowało również podnoszenie się realnej wartości płac pracowniczych, a następnie podnoszenie się realnej wartości świadczeń emerytalnych. W efekcie emeryci zaczęli dysponować środkami finansowymi wystarczającymi na godziwe życie, co oczywiście podniosło atrakcyjność dezaktywacji zawodowej.

Proces przymuszonego opuszczania rynku pracy wiąże się również z globalizacją gospodarki i wynikającym stąd szybkim postępem technicznym. Globalizacja, otwierając rynki zbytu krajów rozwiniętych na produkty krajów rozwijających się, charakteryzujących się niskimi kosztami pracy, wymusza w tych pierwszych robotyzację i automatyzację linii produkcyjnych. Zmiana ta dotyczy przede wszystkim stanowisk wymagających niskich kwalifikacji. Nowe zaś technologie wymagają wyższego poziomu odpowiedzialności, wykształcenia i współpracy. Dodatkowo technologie informatyczne powodują duże zróżnicowanie indywidualnej wydajności, faworyzując osoby umiejące powyższe możliwości wykorzystać, a zatem posiadające szczególnego rodzaju kwalifikacje, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia dyspersji zarobków (co tłumaczy dodatkowo niechęć osób o wyższym poziomie kwalifikacji do odchodzenia na wcześniejsze emerytury) [Cotis i inni, 1997]. Trzeba jednak dodać, że proces podnoszenia wymagań kwalifikacyjnych dotyczy nie tylko osoby zatrudnione w przemyśle, lecz dotyczy również pracowników sfery usług, zwłaszcza tej jej części, która związana jest z bankowością, ubezpieczeniami, handlem, turystyką.

Aktywność zawodowa osób starszych malała, między innymi dlatego, iż bycie emerytem czy rencistą kojarzyć się zaczęło jako konieczny etap życia każdej jednostki. Co więcej — fakt, iż emeryci dysponują wolnym czasem sprawił, iż mogli się oni czuć beneficjentami systemu emerytalnego podwójnie, w sytuacji gdy wiele dóbr i usług dostępnych powszechnie pod względem finansowym to typowe dobra czasochłonne, konsumpcja których związana jest z wydatkami w wymiarze czasowym. Tego czasu w trakcie kariery profesjonalnej niejednokrotnie zaś brakowało.

Przemiany społeczne, upowszechnienie się publicznych systemów emerytalnych i generalne odejście od ubezpieczenia na starość gwarantowanego przez rodzinę ma niewątpliwe zalety. Zmniejszanie się wielkości rodzin mogłoby doprowadzić do powtórzenia się sytuacji z wieku XVIII, w którym —

jak się szacuje — z powodu wysokiej umieralności około 25% osób w wieku 60–85 lat nie miało żadnych krewnych w linii prostej. W 1970 r. we Francji w sytuacji jeszcze gorszej, gdyż bez możliwości liczenia na pomoc nie tylko swego potomstwa, lecz i rodzeństwa znajdowało się około 10% osób w wieku powyżej 60 lat [Ekert-Jaffe, 1997]. W Polsce zaś pod koniec lat 1970. około 10% osób starszych nie posiadało potomków [Susłowska, 1989]. Jednocześnie fakt, iż przy dzisiejszym poziomie umieralności coraz częściej mamy do czynienia z rodzinami czteropokoleniowymi, w których w wieku emerytalnym są dwa pokolenia, jedno zaś to małe dzieci, utrudniałoby wypełnianie rodzinnych zobowiązań emerytalnych. Odejście od zabezpieczenia rodzinnego spowodowało, iż pobieranie świadczeń postrzegane jest dziś jedynie w kategoriach zysków i strat. Możliwość pobierania świadczenia od wyalienowanego i obcego w gruncie rzeczy pobierającemu podmiotu sprawia, iż staje się ona coraz bardziej atrakcyjna dla osób, które w innym przypadku pozostałyby jeszcze na rynku pracy. Brak jest bowiem w wielu krajach, hołdujących ekonomii dobrobytu, widocznego powiązania pomiędzy składką a świadczeniem. Jest to widoczne zwłaszcza w systemie *pay as you go*; rezygnujący z pracy nie widzi związku pomiędzy swą decyzją a faktem, iż jego dzieci i wnuki narzekają na wysokie podatki czy *quasipodatki* (składki emerytalne).

Z punktu widzenia przedsiębiorstwa „dobrowolne” przechodzenie pracowników na wcześniejsze emerytury jest najlepszym środkiem zmniejszania liczby pracowników czy zmiany ich składu, minimalizującym konflikty społeczne. Pozbywają się one zatem pracowników lepiej opłacanych przy danym poziomie kwalifikacji z powodu stażu pracy. Gotowość przedsiębiorstw do proponowania swym pracownikom wcześniejszego przejścia na emeryturę i do częściowego finansowania takich poczynań (np. zakładowe systemy emerytalne) rozpatrzyć należy z punktu widzenia ich interesów. Pozbywanie się starszych pracowników, zwłaszcza tych nisko kwalifikowanych w warunkach wprowadzania nowych technologii produkcyjnych i nowych technik zarządzania można uznać za odpowiednik przyspieszonej amortyzacji związanej z tzw. moralnym zużyciem środków trwałych. Pomimo tego, że pracownicy ci mogliby jeszcze pełnić swe obowiązki, z punktu widzenia optymalizacji rozwoju przedsiębiorstwa lepiej jest się oprzeć na pracownikach młodszych, lepiej wykształconych i przystosowanych do nowego środowiska techniczno-organizacyjnego. Jednocześnie rozwój nowoczesnych technologii doprowadza do tego, iż problemem nie jest wytwarzanie, lecz konsumowanie. Stała groźba nadprodukcji powoduje z jednej strony chęć do ograniczania produkcji (pozbywanie się najmniej efektywnych i przyszłościowych pracowników, czyli najczęściej najstarszych), z drugiej zaś — gotowość organizacji gospodarczych i politycznych do ponoszenia wydatków na zapewnienie osobom starszym pewnych dochodów, zwłaszcza relatywnie niewielkich, co oznacza, iż w całości zostaną przeznaczone na konsumpcję.

Jednakże społeczna rola osób emerytowanych staje się problematyczna

w nowoczesnych społeczeństwach, które wciąż jeszcze pozostają społeczeństwami pracy, a zatem społeczne życie toczy się wokół pracy, jej organizacji i przebiegu. Problem ten staje się tym ważniejszy, im współczesne rodziny są mniej liczne, a więzi rodzinne słabsze.

Interesującą kwestią jest także to, dlaczego niektóre osoby — choć coraz mniej liczne — nadal jednak pracują, pomimo uzyskania uprawnień do otrzymywania świadczenia. Ci, którzy zamierzają kontynuować pracę, czynią to głównie ze względów finansowych: niewystarczających świadczeń lub pragnienia osiągnięcia „odrobiny luksusu”, choć blisko 1/5 podejmuje decyzje nie wiedząc, co robić z czasem wolnym [Maule i inni, 1996].

INGERENCJA PAŃSTWA

Bodźce ze strony rządów dotyczące pozostawiania osób starszych na rynku pracy lub wyjścia z niego uzależnione są od ogólnej sytuacji ekonomicznej. Obecna polityka rządów państw wysoko rozwiniętych w dziedzinie aktywności zawodowej osób starszych jest wypadkową dwóch przeciwstawnych celów [Weber i inni, 1997]:

1) zahamowania wzrastających wydatków publicznych na systemy emerytalne, co wymaga ograniczenia skłonności osób w starszym wieku do przechodzenia na wcześniejsze emerytury,

2) chęci tworzenia nowych miejsc pracy dla młodzieży.

Łączeniu owych przeciwstawnych celów polityki dotyczącej regulacji rynku pracy odpowiada występująca równolegle tendencja do coraz późniejszego wchodzenia w życie zawodowe, a jednocześnie do coraz wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy.

Wzrost wydatków na wypłatę świadczeń emerytalnych stawia rządy omawianych krajów przed groźbą zwiększenia deficytów budżetowych i w efekcie zadłużenia publicznego. Przy założeniu najbardziej prawdopodobnego rozwoju demograficznego krajów Unii Europejskiej doprowadzenie do równowagi finansowej systemów emerytalnych wymagałoby — zakładając brak podjęcia innych środków zaradczych — podniesienia do roku 2045 wieku dezaktywacji zawodowej o 9,9 lat [Parant, 1997]. Aczkolwiek najbardziej prawdopodobne jest podjęcie szeregu kroków, takich jak podniesienie składki czy zmniejszenie relatywnej wartości świadczeń, wydaje się oczywiste, że podniesienie wieku dezaktywacji zawodowej nastąpi. Do czasu drugiego szoku naftowego szybkie tempo rozwoju zapewniało wysoki popyt na pracę, co prowadziło do stosowania zachęt do przedłużania życia zawodowego i opóźnienia dezaktywacji zawodowej. Drugi szok naftowy był pod tym względem przełomem. Niektórzy ekonomiści łączą go z konsekwencjami demograficznymi drugiej wojny światowej, tj. z wchodzeniem powojennych generacji wyżu na rynek pracy [Joly, 1997]. Generacje te urodzone pomiędzy rokiem 1945 a 1955 były znacznie liczniejsze niż generacje poprzednie.

W następstwie powstała znaczna nadwyżka osób rozpoczynających karierę zawodową nad osobami poddającymi się dezaktywizacji zawodowej. Przy słabej koniunkturze i zastosowaniu pracoozczędnych technologii doprowadziło to do zastąpienia stałej nadwyżki popytu na pracę przez trwałą przewagę podaży i w rezultacie do bezrobocia.

Wysokie bezrobocie wśród osób młodych, rozpoczynających karierę zawodową spowodowało, iż w latach 1980. działania agend państwowych nastawione były głównie na ułatwianie wyjścia z bezrobocia młodzieży (por. tabl. 3). Jednym z narzędzi prowadzących do tego celu było zachęcanie do dezaktywizacji zawodowej osób starszych, których stanowiska pracy zająć mieli nowo wchodzący na rynek pracy. A zatem system emerytalny używany był do administrowania zasobami pracy poprzez modyfikację ich wielkości i struktury według wieku. Narzędziem mającym zachęcać do tego był (i jest nadal, choć w mniejszym stopniu) system świadczeń przedemerytalnych. Osoby nie osiągające jeszcze wieku uprawniającego do emerytury, lecz przekraczające pewien próg wieku (z reguły około 55 lat) w przypadku niemożności znalezienia pracy otrzymują pewną część (około 70%) swego dotychczasowego wynagrodzenia aż do chwili osiągnięcia wymaganego wieku. Koniec życia zawodowego w coraz mniejszym stopniu utożsamiany jest z początkiem emerytury. Coraz częściej natomiast zakończenie aktywności zawodowej zaczyna się przedemerytalnymi świadczeniami lub długim okresem bezrobocia, kiedy otrzymuje się zasiłek bez obowiązku poszukiwania zatrudnienia [Temem, 1994]. Następowало zatem przejście od wymuszonego wyjścia z rynku pracy do przechodzenia na emeryturę pod wpływem racjonalnych oczekiwań dotyczących takiej konieczności.

PODSUMOWANIE

Aktywność zawodowa osób starszych zmniejsza się pomimo faktu, iż naturalnemu procesowi starzenia się podlegają generacje charakteryzujące się coraz wyższym poziomem wykształcenia, co pozytywnie oddziałuje na opóźnienie decyzji o opuszczeniu rynku pracy. Sądzić zatem można, że gdyby nie korzystna zmiana struktury wykształcenia badanej zbiorowości, jej aktywność zawodowa spadłaby jeszcze bardziej. Jednocześnie to grupy posiadające najwyższe wykształcenie charakteryzują się największą stabilnością w przemianach aktywności zawodowej. Oznacza to, że wykształcenie jest głównym stabilizatorem — niezależnym od ingerencji państwa — sytuacji osób starszych na rynku pracy.

Rządy, wprowadzając politykę zachęcania osób w starszym wieku do zakończenia kariery zawodowej, sądziły że szczególny okres silnego spadku zatrudnienia w przemyśle i wzrostu bezrobocia będzie miał ograniczony horyzont czasowy. Długotrwałość niekorzystnej sytuacji spowodowała, iż państwa stają się w coraz większym stopniu niewydolne finansowo do konty-

nuowania prowadzonej polityki. Na potencjalne zahamowanie występującej tendencji wpływ mieć będzie niekorzystna sytuacja finansów publicznych większości krajów europejskich, która wymusi na rządach i parlamentach tychże krajów akty prawne podnoszące wiek uprawniający do otrzymywania świadczeń oraz mocniej wiążące wysokość świadczenia z okresem płacenia składek i ich wysokością. Alternatywą dla wcześniejszego kończenia kariery zawodowej może być skracanie czasu pracy, co wprawdzie wiąże się z niższymi płacami realnymi, lecz jednocześnie pomniejsza podaż pracy, likwidując tym samym główną przyczynę wczesnej dezaktywizacji zawodowej: nadmierną podaż.

Wyższa aktywność osób starszych będzie w przyszłości koniecznością ze względu na deformację struktury wieku krajów wysoko rozwiniętych. Przejawem owej deformacji będzie wychodzenie z rynku pracy większej liczby osób niż liczba rozpoczynających karierę zawodową. Z omówionych powyżej uwarunkowań wynika, że najważniejsze czynniki wpływające na zmiany uczestnictwa osób starszych na rynku pracy związane są z przemianami gospodarczymi oraz z przekształceniami świadomościowymi. Pomimo tego, iż obydwa czynniki są wzajemnie powiązane, zaryzykować można wyróżnienie pewnej sekwencji zdarzeń: powojenna koniunktura gospodarcza zapewniając państwu wysoko rozwiniętym środki na stworzenie systemu zabezpieczenia socjalnego, wywołała zmiany świadomości społeczeństwa. Różny czas ekspozycji na oddziaływanie efektów owych zmian (różnice związane z czasem narodzin, możliwością i długotrwałością przyswojenia leżących u ich podstaw zasad w szkole itp.) owocował formowaniem się różnych kohort mentalnych, posiadających odmienne poglądy, między innymi na kwestie momentu wychodzenia z rynku pracy. Przyswojenie przez obecnie aktywne zawodowo kohorty mentalne zasad i zwyczajów dotyczących wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy sprawia, że powrót do wyższego popytu na pracę, podobnego temu sprzed kryzysu naftowego nie będzie oznaczał automatycznego powrotu do takiej samej skłonności do pracy osób starszych, jaką notowano w tamtym okresie. Czy zatem powinniśmy się spodziewać, iż w przyszłości dojdziemy do stanu, gdy spośród osób w wieku powiedzmy powyżej 60 lat niewiele będzie pracować? Wydaje się to mało prawdopodobne, również ze względu na demograficzne uwarunkowania rynku pracy. Proces starzenia się populacji oddziałuje bowiem na wybór metod finansowania systemu emerytalnego poprzez trzy czynniki:

- 1) wydłużanie się przeciętnego trwania życia (okres pobierania świadczeń emerytalnych wynosi obecnie średnio powyżej 10 lat, a wydłużanie się trwania życia ludzkiego działa w kierunku zwiększania się tego okresu),

- 2) przechodzenie w stan dezaktywizacji zawodowej generacji wyżu powojennego,

- 3) wchodzenie na rynek pracy mniej licznych generacji, co wynika ze spadku płodności.

Kiedy zatem na rynek pracy wkraczać poczną nieliczne roczniki osób

urodzonych w latach 1980. i 1990., a jednocześnie wychodząc będą liczne generacje urodzone w latach 1950. (taka sytuacja mieć będzie miejsce po 2010 roku), żaden system emerytalny i system podatkowy nie wytrzyma takich zmian. Argumentowanie zaś, że w przyszłości mniej liczne niż obecnie grupy młodych ludzi będą mieć zarazem mniej dzieci co — poprzez mniejsze wydatki państwa na edukację i ochronę zdrowia dzieci — umożliwi wygospodarowanie środków finansowych na opiekę nad osobami starszymi, jest z gruntu niesłuszne. Większość wydatków związanych z posiadaniem potomstwa ponoszona jest przez rodziców z otrzymywanych przez nich wynagrodzeń, natomiast w zdecydowanej większości jedynym źródłem utrzymania osób starszych są świadczenia otrzymywane z systemów emerytalnych. Dane dotyczące poziomu wskaźnika obciążenia demograficznego w krajach Unii Europejskiej wskazują, iż poziom ten podniesie się nieznacznie (według najbardziej prawdopodobnej hipotezy o 9% do 2020 r.), należy jednak postawić pytanie o sposób finansowania odmiennej struktury obciążenia. Inne są bowiem metody finansowania dzieci, na których utrzymanie łożą ich rodzice z otrzymywanych dochodów, inaczej zaś jest w przypadku osób starszych utrzymujących się głównie ze środków publicznych [Concialdi, 1997].

Przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu odczuwają także niedogodności wczesnej dezaktywizacji swych pracowników. Starsi pracownicy kosztują drożej niż młodszy, ale jednocześnie posiadają doświadczenie i *know-how*, które w pewnych dziedzinach są niezwykle cenne i trudno nabywalne. Powoduje to również zakłócenia w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstw. Działają wreszcie niewątpliwie demotywująco na tych pracownikach, którzy przekraczając pewien wiek wiedzą, że niezależnie od wkładu pracy i osiągnięć zostaną „poproszeni” o „dobrowolne” przejście na emeryturę.

Wraz z wprowadzaniem nowych technik zarządzania dostosowanych do zmieniających się wymagań rynku rosnąć będzie rola ustawicznego kształcenia pracowników w celu wykorzystania pojawiających się możliwości wynikających z nowoczesnych technologii. Jednocześnie wzrosną koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa na doksztalcanie swych pracowników, co powinno zaowocować mniejszą gotowością firm do zachęcania do przechodzenia na wcześniejsze emerytury, zgodnie z coraz popularniejszą i dziś konstatacją, że to zasoby ludzkie stanowią najcenniejszy zasób przedsiębiorstwa. Zamiast całkowitej rezygnacji z zatrudniania osób starszych możliwe są inne rozwiązania, spełniające jednocześnie wymagania przedsiębiorstw i państwa, np. zatrudnianie na niepełnym etacie takich osób po osiągnięciu przez nie wieku, uprawniającego do świadczeń emerytalnych. Wiąże się to z niższym statusem i w efekcie niższymi płacami oraz przeznaczeniem części zwolnionych etatów dla ludzi młodych.

Gotowość do definitywnego wychodzenia z rynku pracy była zatem pochodną zwiększonego prawdopodobieństwa utraty pracy i bezrobocia, dlatego przedstawione na początku możliwości potencjalnych wariantów dalszej kariery zawodowej nie dla wszystkich osób były tak szerokie. W rze-

czywistości im dana jednostka ma wyższy poziom kwalifikacji, im w danej branży dłuższy jest okres nabywania specyficznych umiejętności, wreszcie im bardziej od jednostki jest uzależniona decyzja o dezaktywacji zawodowej (brak przymusu czy choćby nacisku pracodawcy), tym większe możliwości wyboru określonego wariantu dalszej kariery zawodowej przez pracownika w starszym wieku. Omawiane uwarunkowania zmian mogą być zatem traktowane jako potencjalna baza informacyjna, służąca wypracowaniu nowej polityki zatrudnienia w Polsce. Zmniejszające się bezrobocie, wychodzenie z rynku pracy licznych generacji powojennych (skądinąd bezpośredni powód konieczności przeprowadzenia reformy systemu emerytalnego), gwałtowne zmniejszenie się liczby dzieci w latach 1990. — to najważniejsze symptomy skłaniające do rewizji dotychczasowej polityki zatrudnienia i dostosowania jej do oczekiwanej w przyszłości sytuacji demograficznej.

LITERATURA

- Besl J.R., Kale B.D., 1996, *Older Workers in 21st Century: Active and Educated, a Case Study*, „Monthly Labour Review”, June.
- Blanchet D., Marloni P., 1996, *L'activite apres 55 ans: evolutions recentes elements de prospective*, „Economie et Statistique”, no. 10.
- Bourdalle G., Cases Ch., 1996, *Les taux d'activite des 25-60 ans: Les effets de l'age et de la generation*, „Economie et Statistique”, no. 10.
- Concialdi P., 1997, *Le debat sur les retraites: l'alibi de la demographie*, „Problemes Economiques”, no. 2, z. 536.
- Conrad Ch., 1991, *The Emergence of Modern Retirement: Germany in an International Comparison 1850-1960*, „Population”. An English Selection, vol. 3.
- Cotis J.P., Germain J.M., Quinet A., 1997, *Les effets du progres technique sur le travail peu qualifie sont indirects et limites*, „Economie et Statistique”, 1-2(301-302).
- Ekert-Jaffe O., 1997, *La famille est-elle un bon assureur*, „Problemes Economiques”, no. 2, z. 537.
- Guillemard A.M., 1992, *Salaries vieillissants et marche du travail en Europe*, „Gereontologie et Societe”, no. 60.
- Joly P., 1997, *Progress technique, commerce international, qualifications: les liens avec le cout de travail et l'emploi*, „Economie et Statistique”, nos 1-2(301-302).
- Klonowicz S., 1978, *Wiek a zdolność do pracy*, KiW, Warszawa.
- Maule A.J., Cliff D.R., Taylor R., 1996, *Early Retirement Decisions and How They Affect Later Quality of Life*, „Ageing and Society”, no. 16.
- Parant A., 1997, *Le vieillissement demographique de l'Union europeenne*, „Problemes Economiques”, no. 2, z. 513.
- Robinet J.M., 1997, *Amelioration de l'etat de sante et progress de l'esperance de vie sans incapacite*, „Problemes Economiques”, no. 2 z. 523.
- Rouault-Galdo D., 1991, *Sortir du chomage: un parcours a handicaps*, „Economie et Statistique”, no. 249, Decembre.
- Susułowska M., 1989, *Psychologia starzenia się i starości*, PWN, Warszawa.
- Temem D., 1994, *Les limites du systeme des preretraites*, „Problemes Economiques”, no. 2(381).
- Therborn G., 1998, *Drogi do nowoczesnej Europy*, PWN, Warszawa.

- Van de Kaa D.J., 1997, *Options and Sequences Europe's Demographic Patterns*, „Nethur-Demography Paper”, no. 39, The Hague.
- Vigarello G., 1997, *Historia zdrowia i choroby. Od średniowiecza do współczesności*, Volumen-Nowa, Warszawa.
- Weber T., Whitting G., Sidaway J., Moore J., 1997, *Employment Policies and Practices Toward Older Workers: France, Germany, Spain and Sweden*, „Labour Market Trends”, April.
- Wise D.A., 1997, *Retirement Against the Demographic Trends: More Older People Living Longer, Working Less and Saving Less*, „Demography”, vol. 34, February.

DETERMINANTS OF CHANGES IN ECONOMIC ACTIVITY OF THE ELDERLY IN DEVELOPED COUNTRIES

The labour force participation of persons aged 45 and over diminished markedly since 1970 in developed countries. By the use of the period-cohort-age approach different factors influencing that change are discussed. Development of social security system, structural changes in the economy and population changes, shifts in values and norms, education progress, improvements in mortality, health care and health status and government's policy are responding to changes in the labour market.

Some considerations on expected future behaviour of that group of the labour force are presented as well.