



DOI: 10.18276/sip.2018.52/3-21

Maria Majewska*

Kinga Przybylczak**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Wydział Prawa i Administracji

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH WARUNKIEM UTRZYMANIA PRODUKTYWNOŚCI W KRAJACH GOSPODARCZO ROZWIŃNIĘTYCH

Streszczenie

Celem artykułu jest pokazanie, jak istotne dla wzrostu produktywności krajów rozwiniętych są działania nastawione na rozwój zdolności kraju do mobilizowania zasobów kapitału ludzkiego, którego nośnikami są starsi pracownicy. Metodę badawczą stanowiła analiza głównie raportów dotyczących starzenia się siły roboczej w krajach rozwiniętych oraz badania własne przeprowadzone na grupie 181 krajów dla lat 1990–2016. Wyniki badań potwierdziły, że zgodnie z teorią rozwoju gospodarczego bardziej wykształcona i będąca w lepszej kondycji zdrowotnej srebrna siła robocza krajów rozwiniętych może stanowić determinantę wzrostu produktywności gospodarki.

Słowa kluczowe: starzenie się społeczeństwa, srebrna siła robocza, rynek pracy

* Adres e-mail: mmajewska0@op.pl.

** Adres e-mail: kinprz@st.amu.edu.pl.

Wprowadzenie

Starzenie się społeczeństwa powoduje niedobory siły roboczej, co intensyfikuje zwłaszcza w krajach rozwiniętych działania na rzecz utrzymania dotychczasowego wzrostu produktywności. Celem artykułu jest pokazanie, jak istotne dla wzrostu produktywności krajów rozwiniętych są działania nastawione na rozwój zdolności kraju do mobilizowania zasobów kapitału ludzkiego, którego nośnikiem są starsi pracownicy. Metodę badawczą stanowi analiza głównie raportów dotyczących starzenia się tzw. srebrnej siły roboczej w krajach rozwiniętych oraz badania własne przeprowadzone na grupie 181 krajów dla lat 1990–2016. Jest to kolejna praca autorów z zakresu współczesnego rynku pracy.

W pierwszej części artykułu przedstawiono charakterystykę starzejącej się populacji społeczeństw krajów rozwiniętych z uwzględnieniem przemian zachodzących w Polsce. W opisie skupiono się na wybranych problemach mających wpływ na rynek pracy, a przez to na osiąganą przez gospodarkę produktywność. W drugiej części omówiono wyniki badań własnych dotyczące zależności między wzrostem lub spadkiem stopy zatrudnienia osób starszych a zmianami poziomu produktywności gospodarki mierzonej PKB *pc*.

1. Starzejąca się populacja krajów rozwiniętych

Starzenie się społeczeństw jest wywołane głównie wzrostem długowieczności dzięki postępom w medycynie i spadkiem przyrostu naturalnego. Skala starzenia się siły roboczej z powodu wyraźnej poprawy standardów życia jest wyższa w krajach rozwiniętych. Jak podaje Organizacja Narodów Zjednoczonych (UN), kurczenie się zasobów siły roboczej jest obecnie najbardziej zaawansowane w Europie i Ameryce Północnej, czyli w regionach, których populacje jako pierwsze na świecie zaczęły się starzeć. Przewiduje się, że w 2050 roku osoby starsze będą stanowić największy udział w populacji Europy (35%) i Ameryki Północnej (28%). Starzenie się populacji zaczyna być coraz większym problemem w krajach o niższych dochodach, liczba osób starszych rośnie bowiem obecnie najszybciej w rozwijających się obszarach świata. Doprowadzi to do tego, że w 2050 roku trzy czwarte osób (79%) w wieku co najmniej 60 lat (60+) będzie już żyć w krajach rozwijających się, głównie w Azji, a Afryka stanie się najszybciej starzejącym się kontynentem w latach 2017–2050.

Dlatego zdaniem ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) i UN, starzenie się populacji stało się już wyzwaniem zarówno dla rynków pracy krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się (ILO, 2013, s. 1, 6, 11, 13; Majewska, Samol, 2016, s. 40; UN, 2017, s. 1, 4–5, 7–8, 10).

Światowa populacja osób w wieku 60 lat i starszych wynosiła 962 mln w 2017 roku i ma ona wzrosnąć do 2,1 mld do 2050 roku. Natomiast liczba osób w wieku 80 lat i starszych oraz w wieku 60+ ma się potroić do 2050 roku. Skutkiem będzie wzrost obecnej mediany wieku ludności świata z 29,6 w 2017 do 36,1 lat w 2050 roku, a w bardziej rozwiniętych gospodarczo regionach ma ona wzrosnąć z 41,1 do 45,4 lat (ILO, 2013, s. 1, 12; UN, 2017, s. 1–7, 24)

Dłuższa długość życia jest silnie powiązana z rosnącą liczbą osób starszych, które są zależne od dochodów innych osób, a tym samym z potrzebą wzrostu nakładów na system transferów i świadczeń społecznych. Dotyczy to również tych starszych pracowników, którzy akceptują niższe wynagrodzenie w zamian za pozostanie aktywnym zawodowo. Według UN wskaźnik obciążenia demograficznego, stanowiący stosunek ludności w wieku 65+ na 100 osób w wieku 20–64 lat, wynosił dla całego świata 14,4% w 2015 roku. Analiza zmian tego wskaźnika dla lat 1950–2015 pokazuje, że wzrósł on w największym stopniu w krajach rozwiniętych o wysokim dochodzie, tj. o 14,1 punktu procentowego i wynosił w 2015 roku już 28,2%. Polska odnotowała także relatywnie wysoki przyrost tego wskaźnika, tj. o 14,9% do poziomu 24,3% w 2015 roku (ILO, 2013, s. 5, 9, 18–19, 76–77, 109; UN, DESA, 2017).

Kobiety w 2017 roku stanowiły 54% populacji światowej w wieku przynajmniej 60 lat, a dla kobiet w wieku 80+ wskaźnik ten wynosił już 61%. Cechą charakterystyczną analizowanego trendu demograficznego jest feminizacja populacji osób starszych, co wynika z faktu, że kobiety żyją dłużej od mężczyzn. Zjawisko feminizacji populacji osób starszych w latach 2017–2050 ma się utrzymać na podobnym poziomie, zwłaszcza dla kategorii wiekowej 80+ (UN, 2017, s. 15).

Kobiety nie tylko żyją dłużej niż mężczyźni, lecz także zarabiają od nich mniej oraz częściej mają przerwy w zatrudnieniu lub pracują w niepełnym wymiarze czasu, gdyż zajmują się dziećmi bądź osobami od nich zależnymi. Taka sytuacja zmusza je do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Według WEF luka w zakresie partycypacji ekonomicznej kobiet pozostaje nadal szeroka i wynosi obecnie 42% dla całego świata, a przy dalszym pogłębianiu się różnic w partycypacji ekonomicznej

między płciami może nie zostać zamknięta przez kolejne 217 lat. Dodatkowo te nierówności w zarobkach są z reguły dużo mniejszej w przypadku młodszych kobiet, a poszerzają się wraz z wiekiem.

Dlatego w gospodarce ze starzejącą się siłą roboczą, a zatem i malejącymi zasobami talentów, prowadzenie działań nastawionych na wzrost udziału kobiet w rynku pracy jest szczególnie istotne dla podtrzymania wzrostu produktywności. Co więcej, ograniczanie dostępu kobiet do rynków pracy przynosi znaczne straty ekonomiczne, np. Azja i region Pacyfiku ponoszą rocznie koszty mniejszej partycypacji kobiet w zatrudnieniu w wysokości 42–47 mld USD (WEF, 2015a, s. 31–35, 41; WEF, 2017, s. VII).

Niwelowanie luki w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn oraz utrzymujące się różnice w zarobkach między nimi znalazły wyraz we wzroście stopy aktywności zawodowej starszych kobiet na świecie, która ma nadal rosnąć (tab. 1). Niestety, w przypadku Polski tendencja ta jest odwrotna (ILO, 2013, s. 5, 8, 26–27, 53–54; UN, 2017, s. 14–15).

Tabela 1. Zmiany w stopie aktywności zawodowej starszych kobiet w wieku 60–64 lat (%) według ILO

Rok	Świat	Kraje o wysokich dochodach	Polska
1990	27,3	25,0	24,7
2000	31,0	26,3	17,4
2010	35,3	36,6	13,1
2020	37,5	44,6	19,8
2030	38,7	47,6	18,8

Źródło: ILO LFEP (2017).

Obecnie Polska należy do grupy krajów o jeszcze stosunkowo niskim odsetku osób starszych w populacji ludności ogółem. Jednak prognozy różnych instytucji wskazują, że Polska w przyszłości doświadczy znacznego przyspieszenia tempa starzenia się społeczeństwa. Sprawia to, że do 2050 roku ma stać się krajem o znacznie wyższym niż przeciętny udziale procentowym osób starszych w populacji ludności ogółem wśród krajów rozwiniętych (tab. 2), o jednej z najwyższych średnich wieku na świecie szacowanej na 52,2 lata, a populacja ludności Polski ma się skurczyć o ponad 4,5 mln. W Polsce mamy też do czynienia z feminizacją populacji osób starszych, np. wśród osób w wieku 80+ 70% to kobiety.

Tabela 2. Kraje o największym udziale osób w wieku 60+ w 2050 roku z grupy 201 państw o liczebności przynajmniej 90 000 mieszkańców w 2017 roku

Pozycja	Kraj	Odsetek osób
1	Japonia	42,4
2	Hiszpania	41,9
3	Portugalia	41,7
4	Grecja	41,6
5	Korea Południowa	41,6
6	Tajwan	41,3
7	Hong Kong	40,6
8	Włochy	40,3
9	Singapur	40,1
10	Polska	39,5

Źródło: UN (2017, s. 9).

Problemem dla polskiego rynku pracy jest także obniżenie wieku emerytalnego w 2017 roku, co doprowadziło do tego, że Polska obecnie ma najniższy wiek emerytalny dla kobiet w UE. W Polsce już obecnie poziom aktywności zawodowej osób w wieku 50+ jest jednym z najniższych w Europie. Skutkiem obniżenia wieku emerytalnego ma być dalsze pogłębianie się już i tak dużego spadku liczby pracujących w Polsce, co wpłynie na wyhamowanie wzrostu produktywności gospodarki i pogorszenie się stanu finansów publicznych (GUS, 2014, s. 2, 4, 35–36; GUS, 2016, s. 2–4, 11; OECD, 2015, s. 1; UN, 2017, s. 9, 24–38; Wojciechowski, 2017, s. 144–148, 150–151).

2. Zmiany stopy aktywności starszych pracowników determinantą produktywności gospodarek krajów rozwiniętych

W celu zobrazowania potrzeby intensyfikacji działań nastawionych na wzrost partycypacji osób starszych w rynku pracy krajów rozwiniętych przeprowadzono badania metodą korelacji liniowej Pearsona. Analizowano osobno wpływ stopy zatrudnienia osób w wieku 60–64 lat i 65+. Okres badawczy stanowiły lata 1990–2016. Badaniem objęto 181 krajów świata, w podziale na cztery grupy państw według wysokości uzyskiwanych dochodów. Przyjęto podział ILO na gospodarki o niskim dochodzie (30 krajów), o dochodzie poniżej średniego (48 krajów),

o dochodzie powyżej średniego (49 krajów) i o wysokich dochodach (54 kraje), gdyż dane dotyczące stopy zatrudnienia starszych pracowników zaczerpnięto z metabazy tej instytucji – LFEP. Stopa zatrudnienia stanowi zmienną niezależną. Ponadto zaleca się w analizach makroekonomicznych dzielenie krajów na grupy ze względu na przyjęte przez badacza kryterium. U nas tym kryterium jest poziom rozwoju gospodarczego wyrażony przez wysokość dochodu.

Tabela 3. Wyniki analizy korelacji dla zależności między stopami zatrudnienia osób starszych w wieku 60–64 lat i w wieku 65 lat, i więcej (%) a PKB *pc* w USD w cenach bieżących w analizowanych grupach krajów w latach 1990–2016

Stopa partycypacji ludności na rynku pracy	Wiek 60–64 lat			Wiek 65+		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Kraje o niskim dochodach						
Liczba przypadków dla: $t_0 = 807$, $t_{+1} = 778$, $t_2 = 748$						
PKB <i>pc</i> kraju t_0	-0,10*	-0,16*	-0,06	-0,11*	-0,12*	-0,08*
PKB <i>pc</i> kraju t_{+1}	-0,11*	-0,16*	-0,07	-0,11*	-0,12*	-0,08*
PKB <i>pc</i> kraju t_{+2}	-0,09*	-0,14*	-0,05	-0,10*	-0,10*	-0,07*
Kraje o dochodach poniżej poziomu średniego						
Liczba przypadków dla: $t_0 = 1281$, $t_{+1} = 1266$, $t_2 = 1199$						
PKB <i>pc</i> kraju t_0	-0,13*	-0,21*	-0,06	-0,08*	-0,11*	-0,04
PKB <i>pc</i> kraju t_{+1}	-0,19*	-0,26*	-0,10	-0,13*	0,16*	-0,08*
PKB <i>pc</i> kraju t_{+2}	-0,13*	-0,19*	-0,06	-0,07*	-0,09*	-0,04
Kraje o dochodach powyżej poziomu średniego						
Liczba przypadków dla: $t_0 = 1304$, $t_{+1} = 1265$, $t_2 = 1226$						
PKB <i>pc</i> kraju t_0	0,02	-0,03	0,09*	-0,15*	-0,19*	-0,06*
PKB <i>pc</i> kraju t_{+1}	0,03	-0,02	0,09*	-0,14*	-0,18*	-0,05
PKB <i>pc</i> kraju t_{+2}	0,02	-0,02	0,08*	-0,13*	-0,17*	-0,05
Kraje o wysoki dochodach						
Liczba przypadków dla: $t_0 = 1446$, $t_{+1} = 1397$, $t_2 = 1348$						
PKB <i>pc</i> kraju t_0	0,34*	0,23*	0,33*	0,05*	-0,00	0,06*
PKB <i>pc</i> kraju t_{+1}	0,34*	0,23*	0,33*	0,05	0,00	0,05
PKB <i>pc</i> kraju t_{+2}	0,33*	0,23*	0,32*	0,04	-0,00	0,03

* Współczynnik istotny statystycznie na poziomie $\alpha = 0,05$.

Źródło: obliczenia własne na podstawie UNCTAD (2017).

Natomiast za miarę produktywności gospodarki obrano PKB *pc*, stanowiący standardowy miernik tego zjawiska. Źródłem danych dotyczących zmiennej zależnej PKB *pc* była statystyka UNCTAD z grudnia 2017 roku. Zgodnie z metodyką badań

PKB *pc* wyrażono w logarytmach, a stopę zatrudnienia w procentach. W przypadku procentów nie ma potrzeby stosowania przekształcenia logarytmicznego. Modele korelacji liniowej Pearsona uwzględniają rachunek opóźnień czasowych zmian PKB *pc* względem wzrostu lub spadku stóp zatrudnienia.

Wyniki badań pokazują, że dla grupy krajów rozwiniętych, czyli gospodarek o wysokich dochodach, w których poziom starzenia się społeczeństw jest obecnie najbardziej zaawansowany, zależność korelacyjna staje się dodatnia i statystycznie istotna. Dotyczy to głównie przedziału wiekowego 60–64 lat. Wynika to m.in. z faktu, o czym już wspomniano, że kraje te zaczęły doświadczać rosnących niedoborów na rynku pracy wcześniej niż inne grupy państw, a także z wyższego poziomu edukacji populacji tych państw oraz lepszych warunków życia, w tym z szerszego dostępu do służby zdrowia.

Dlatego różni autorzy wskazują na zalety starszych pracowników pochodzących z krajów rozwiniętych. Wymieniają przykładowo takie ich cechy, jak dobry stan zdrowia (zgodnie z hasłem Międzynarodowej Organizacji Zdrowia (WHO), że „70-tka staje się obecnie nową 60-tką”), mądrość, doświadczenie, lojalność, szersza wiedza i wyższy poziom wykształcenia, dobra ocena sytuacji, dokładność, niezawodność, świadomość ryzyka, gotowość do pracy nie tylko za pieniądze, wyższy kapitał społeczny oraz to, że stanowią źródło specjalistycznej cichej wiedzy dla młodszych pracowników (zob. np. Dordoni, Argentero, 2015, s. 398–406).

Ujemne i statystycznie istotne współczynniki korelacji otrzymane dla państw o niższych poziomach dochodów, czyli krajów słabo rozwiniętych i biedniejszych krajów rozwijających się, wynikają natomiast z charakteru rynku pracy, który zmienia się wraz z przesuwaniem się kraju wzdłuż ścieżki rozwoju gospodarczego. Ujmując to w sposób skrótowy, można podać, że wzrost PKB *pc* jest dodatnio skorelowany ze spadkiem udziału sektora rolniczego oraz wzrostem wielkości sektorów przemysłu i usług. Na pierwszych etapach rozwoju to głównie młodzi pracownicy fizyczni tworzą wzrost gospodarczy. Wraz z postępowaniem technologicznym warunkowanym przez rosnący poziom edukacji siły roboczej i automatyzację produkcji zwiększa się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, a zmniejsza na robotników niewykwalifikowanych. Pojawiają się też nowe grupy pracowników w większym zakresie zajmujących się pracą umysłową oraz menedżerowie, których zadaniem jest zarządzanie produktywnością zasobów (szerzej: Jantóń-Drozdowska, Majewska, 2016, s. 20–27).

Należy podkreślić, że dla tego typu makroekonomicznych badań panelowych otrzymane wielkości współczynników korelacji dla stopy zatrudnienia pracowników krajów o wysokich dochodach w wieku 60–64 lat uznawane są za relatywnie duże. Co więcej, są one wyraźnie wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, co może wskazywać na to, że wzrost stopy zatrudnienia starszych kobiet przekłada się w większym stopniu na poprawę produktywności gospodarek krajów rozwiniętych. Bardzo niepokojący jest zatem prognozowany do 2050 roku spadek stopnia partycypacji starszych Polek w rynku pracy. Oznaczać to może marnotrawienie kapitału ludzkiego i wzrost ryzyka spadku dobrobytu w przyszłości.

Kończąc, można stwierdzić, że wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, iż kraje rozwinięte mogą podtrzymywać wzrost produktywności dzięki lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego srebrnej siły roboczej. Aby to osiągnąć, muszą jednak stworzyć bardziej holistyczne strategie wydłużania aktywności osób starszych na rynku pracy. Powinny łączyć w sobie instrumenty polityki zatrudnienia, edukacji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Osobom starszym należy stwarzać sprzyjające warunki do ich rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego. Szczególnie ważne jest tutaj wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy dostosowanych do potrzeb starszych pracowników.

Rządy powinny efektywniej walczyć z nieprawdziwymi stereotypami w myśleniu pracodawców na temat starszych pracowników, zwłaszcza kobiet. Na przykład można to realizować poprzez wdrażanie ustawodawstwa mającego na celu wyrównywanie szans i zagwarantowanie równego traktowania oraz sponsorowane przez rząd kampanie informacyjne nastawione na przezwycięzenie niechęci pracodawców do zatrudniania starszych pracowników (zob. Dordoni, Argentero, 2015, s. 396–97; Ghoshes, 2008, s. 1–6; ILO, 2013, s. 2, 35, 42; Majewska, Samol, 2016, s. 41–48, 87–90; Niewiadomska, 2013, s. 529–534; UN, 2017, s. 2; WEF, 2014, s. 6, 20–21, 73; WEF, 2015b, s. 6, 29; WEF BCG, 2010, s. 7–8, 17, 21; WHO, 2015, s. 3–10).

Podsumowanie

Celem rozważań prowadzonych w tej pracy było przybliżenie problemów rynku pracy spowodowanych starzeniem się społeczeństw wielu krajów. Wyniki badań pokazały, że zgodnie z teorią rozwoju gospodarczego bardziej wykształcona i będąca w lepszej kondycji zdrowotnej srebrna siła robocza krajów rozwiniętych

może stanowić determinantę wzrostu produktywności gospodarki głównie poprzez większe zasoby zakumulowanej wiedzy cichej i jawnej, którymi dysponuje. Dlatego starzejące się społeczeństwa krajów, które nie doceniają zalet starszych pracowników i nie tworzą dla nich odpowiednich warunków pracy, doświadczą prawdopodobnie w przyszłości osłabienia potencjału rozwoju gospodarczego, co przełoży się na spadek dobrobytu ich mieszkańców. Niestety, jak wskazuje opis przemian demograficznych zawarty w pracy, Polskę można jak na razie zaliczyć do tych krajów.

Bibliografia

- Dordoni, P., Argentero, P. (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: a Conceptual Analysis and a literature Review on Older Workers Stereotypes. *Ageing International*, 40, 393–412. DOI: 10.1007/s12126-015-9222-6.
- Ghoshes, N. (2008). Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. *Conditions of Work and Employment Series*, 20, 1–61.
- GUS (2014). *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2016). *Ludność w wieku 60+. Struktura demograficzna i zdrowie*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- ILO (2013). Employment and social protection in the new demographic context. Report 102/IV. Geneva: ILO.
- ILO LFEP (2017). The ILO Labour Force Estimates and Projections (LFEP) Database, November 2017. Pobrano z: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/metadata> (14.12.2017).
- Jantón-Drozdowska, E., Majewska, M. (2016). Przemiany kapitału pracowniczego w procesie przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy wyzwaniem dla zarządzania w XXI wieku. W: E. Jantón-Drozdowska (red.), *Wyzwania i dylematy współczesnego zarządzania* (s. 13–36). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Majewska, M., Samol, S. (2016). *Rozwój elastycznego rynku pracy. Uwarunkowania prawno-ekonomiczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Niewiadomska, A. (2013). Wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych w Polsce. *Ekonomia. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 305, 524–535.
- OECD (2015). *Working Better with Age: Poland – Assessment and Main Recommendations*, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. OECD Publishing.

- UN (2017). World Population Ageing 2017: Highlights. Department of Economic and Social Affairs. New York: UN.
- UNCTAD (2017). Database LFEP i UNCTAD. Pobrano z: <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>. (14.12.2017).
- UN DESA (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. Pobrano z: <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population> (14.12.2017).
- WEF (2014). Unemployment: Rising to the Global Challenge, An Agenda for Policy-makers and Social Partners. Geneva: WEF.
- WEF (2015a). The Global Gender Gap Report 2015. Geneva: WEF.
- WEF (2015b). The Human Capital Report 2015. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report. Geneva: WEF.
- WEF (2017). The Global Gender Gap Report 2017. Geneva: WEF.
- WEF BCG (2010). Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility. Boston Consulting Group. Geneva: WEF.
- WHO (2015). World report on ageing and health. Luxembourg: WHO Press.
- Wojciechowski, W. (2017). Rynek pracy. Skutki działań po wyborach w 2015 roku: przyspieszenie spadku liczby pracujących. W: L. Balcerowicz (red.), *Raport: Perspektywy dla Polski. Polska gospodarka w latach 2015–2017 na tle lat wcześniejszych i prognozy na przyszłość* (s. 143–165). Warszawa: Forum Obywatelskiego Rozwoju.

**THE INCREASE IN LABOR MARKET PARTICIPATION
RATES OF OLDER WORKERS THE CONDITION
FOR MAINTAINING PRODUCTIVITY
IN ECONOMIC DEVELOPED COUNTRIES**

Abstract

The purpose of the paper was to show how important for productivity growth are activities aimed at developing a country's ability to mobilize human capital resources, which is carried by older workers. The research method was mainly analysis of reports on the aging workforce in developed countries and own research carried out on a group of 181 countries for the years 1990–2016. The research results confirmed that, according to the theory of

economic development, the more educated and in better health condition silver labor force of developed countries can be a determinant of the productivity growth of an economy.

Keywords: population ageing, silver workforce, labor market

JEL codes: J14, J21, J24