



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Projekt „Z wiekiem na plus - szkolenia dla przedsiębiorstw”**

realizowany w partnerstwie z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, dofinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Priorytetu II, Działania 2.1, Poddziałania 2.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

**Analiza porównawcza zmian sytuacji osób 45+  
na rynkach pracy w Polsce oraz w wybranych krajach UE  
intensywnie promujących politykę zarządzania wiekiem**

*Gabriela Grotkowska*

Warszawa, wrzesień 2013

## Spis treści

Wstęp .....	3
1. Zarządzanie wiekiem w wybranych krajach Unii Europejskiej .....	4
1.1. Polska .....	4
1.2. Finlandia .....	9
1.3. Szwecja .....	13
1.4. Dania .....	14
1.5. Niemcy .....	17
1.6. Czechy .....	20
1.7. Norwegia .....	22
1.8. Włochy .....	23
1.9. Austria .....	25
1.10. Wielka Brytania .....	28
Podsumowanie .....	30
2. Rynki pracy osób starszych w wybranych krajach UE .....	31
2.1. Populacja osób starszych .....	32
2.2. Aktywność zawodowa osób starszych .....	36
2.3. Zatrudnienie osób starszych .....	46
2.4. Szkolenie osób starszych .....	54
2.5. Elastyczne formy zatrudnienia osób starszych .....	56
3. Wnioski .....	59
3.1. Wpływ ogółu działań aktywizacyjnych na rynek pracy osób starszych .....	59
3.2. Efekty promowania zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstw .....	61
Bibliografia .....	64

## Wstęp

Od końca lat 90. ubiegłego wieku w wielu krajach członkowskich UE w reakcji na starzenie się społeczeństw prowadzone są działania mające na celu zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Należą do nich przede wszystkim zmiany legislacyjne ograniczające tej grupie dostęp do świadczeń społecznych, w tym zmiany w systemie emerytalno-rentowym i zasiłkowym, które wymuszają lub zachęcają do dłuższej aktywności zawodowej (m.in. podnosząc wiek emerytalny, ograniczając uprawnienia do wcześniejszych emerytur, rent i zasiłków dla bezrobotnych, proponując pracodawcom korzyści z tytułu zatrudnienia osób starszych). Ponadto w niektórych krajach, w tym w Polsce, realizowane są projekty promujące wśród pracodawców koncepcję zarządzania wiekiem rozumianego jako element polityki personalnej organizacji. Jednym z większych projektów tego typu w Polsce jest projekt „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw” realizowany przez PARP w partnerstwie z UW w latach 2009-2013. W tym kontekście zasadne wydaje się pytanie o efekty promowania zarządzania wiekiem w Polsce na tle innych krajów UE prowadzących takie działania.

Celem niniejszego opracowania jest próba odpowiedzi na pytanie, czy w krajach intensywnie promujących ideę zarządzania wiekiem sytuacja osób 45+ na rynku pracy poprawia się w stosunku do pozostałych krajów UE oraz jak na tym tle wypada Polska. Ponadto zostanie podjęta próba stwierdzenia, czy promocja zarządzania wiekiem wśród pracodawców skutkuje szerszym stosowaniem narzędzi zarządzania wiekiem oraz czy stosowanie ich przynosi efekt w postaci wzrostu zatrudnienia.

Opracowanie składa się z trzech części. W pierwszym rozdziale przedstawiony jest przegląd działań mających na celu aktywizację osób starszych, które są realizowane w Polsce oraz wybranych krajach UE, w tym w szczególności w krajach aktywnie promujących politykę zarządzania wiekiem wśród pracodawców. Drugi rozdział zawiera analizę porównawczą zmian sytuacji osób starszych na rynkach pracy w kilku krajach UE w oparciu o dane z *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*<sup>1</sup> dla okresu 2003-2012. Podsumowaniem rozważań będą wnioski dotyczące wpływu działań aktywizacyjnych na sytuację osób starszych w analizowanych krajach oraz efektów działań promujących zarządzanie wiekiem wśród pracodawców.

W takim kształcie opracowanie może być przydatne przede wszystkim dla trenerów i doradców przedsiębiorstw realizujących projekty promujące koncepcję zarządzania wiekiem na poziomie organizacji. Dostarcza ono bowiem informacji na temat zakresu i efektów działań z zakresu upowszechniania zarządzania wiekiem w Polsce na tle innych krajów członkowskich UE.

---

<sup>1</sup> Badanie to jest prowadzone przez Eurostat we wszystkich krajach Unii Europejskiej.

# 1. Zarządzanie wiekiem w wybranych krajach Unii Europejskiej

Starzenie się ludności jest zjawiskiem występującym w wielu krajach na całym świecie, ale w sposób szczególny jest on dotkliwy dla państw europejskich. Próba zaradzenia tej sytuacji na forum Unii Europejskiej znalazła swoje odzwierciedlenie w Strategii Lizbońskiej. Jednym z zapisanych w niej celów było zwiększenie średniego poziomu stopy zatrudnienia osób starszych, tj. osób w wieku 55-64 lata, w krajach UE do 50% w roku 2010.<sup>2</sup> Strategia opracowana na kolejne 10 lat zakłada, że do 2020 roku stopa zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata osiągnie poziom 75%.<sup>3</sup> Jednocześnie podejmowane są działania na poziomie całej UE mające na celu promowanie różnorodności i walkę z dyskryminacją, w tym ze względu na wiek. Komisja Europejska aktywnie wspiera też projekty badawcze z tego zakresu, diagnozowanie rozwiązań skutecznie zaimplementowanych w jednych krajach i promowanie dobrych praktyk w innych.

Ponadto ze środków Unii Europejskiej (EFS, EQUAL) finansowane są różne projekty i programy na poziomie krajowym i międzynarodowym promujące politykę zarządzania wiekiem wśród pracodawców, tj. wspierające powracanie osób starszych na rynek pracy, uświadamiające konieczność wyeliminowania działań dyskryminujących osoby starsze, a także nakierowane na podnoszenie kwalifikacji tej grupy. Niektóre państwa niezależnie od udziału w projektach unijnych, realizowały także samodzielnie działania mające na celu aktywizację zawodową osób starszych, w tym wprowadzały zmiany w systemie emerytalno-rentowym i zasiłkowym, które wymuszały lub zachęcały do dłuższej aktywności zawodowej (m.in. podnosząc wiek emerytalny, ograniczając uprawnienia do wcześniejszych emerytur, rent i zasiłków dla bezrobotnych, proponując korzyści pracodawcom zatrudniającym osoby starsze).

Poniżej opisane są tego typu działania podejmowane w Polsce i wybranych krajach UE:

## 1.1. Polska

W Polsce działania mające na celu podniesienie aktywności osób starszych zostały zainicjowane wraz z programem rządowym „Solidarność pokoleń” przyjętym przez Radę Ministrów 17 października 2008 roku.<sup>4</sup> Głównym celem programu jest zwiększenie zatrudnienia osób po 50. roku życia i osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 50%, zgodnie z celami Strategii Lizbońskiej, ale w perspektywie do 2020 r. (tj. 10 lat później niż zakładała Strategia Lizbońska).

W programie wymienione są w sposób ogólny planowane działania:

---

<sup>2</sup> W 2010 roku wskaźnik ten dla 27 krajów członkowskich UE wynosił przeciętnie 46,3%, przy czym w Szwecji był równy 70,4%, a w Polsce 34%, co plasowało nasz kraj na przedostatnim miejscu w UE (Eurostat).

<sup>3</sup> W 2012 roku średnia wartość tego wskaźnika dla 27 krajów członkowskich UE wyniosła 68,4%, zaś w Polsce 64,7% (Eurostat).

<sup>4</sup> Zanim powstał program „Solidarność pokoleń...”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej realizowało „Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym45+. Program 45/50 PLUS”, który jednak nie miał tak kompleksowego charakteru i ograniczał się wyłącznie do aktywizacji i szkolenia osób bezrobotnych w tym wieku.

- promocja utrzymywania osób 50+ w zatrudnieniu powiązana z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach;
- publiczne działania na rzecz poprawy oraz zmiany kwalifikacji i kompetencji osób 45+;
- uruchomienie programów aktywizacji osób bezrobotnych w wieku 45+/50+ – dobrze zaadresowanych, skutecznych i efektywnych, dobrze realizowanych przez kompetentne podmioty, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia oraz realizatorów usług zatrudnieniowych kontraktowanych na zewnątrz PSZ;
- zmniejszenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury lub inne świadczenia pozwalające na dezaktywizację.

Powyższym działaniom podporządkowane zostały szczegółowe cele programu:

- poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50. roku życia i zarządzanie wiekiem;
- poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia;
- zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia;
- aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50. roku życia;
- aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych;
- zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet;
- ograniczenie dezaktywizacji pracowników w systemie świadczeń społecznych (cele szczegółowe zakładają podnoszenie oraz stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn).

W ramach programu podjęto już szereg działań.

## 1. Zmiany w systemie emerytalnym

Reforma systemu emerytalnego, która weszła w życie 1 stycznia 1999 r., przekształciła polski repartycyjny system emerytalny w system indywidualizujący uczestnictwo. W nowym systemie wysokość emerytury zależy od wysokości środków zgromadzonych na indywidualnym koncie w ciągu całej kariery zawodowej oraz od oczekiwanej długości życia w momencie przejścia na emeryturę. Odraczenie przejścia na emeryturę skutkuje więc wzrostem świadczenia, a tym samym **nowy system motywuje do wydłużania aktywności zawodowej**. Do nowego systemu obowiązkowo przystępują osoby urodzone po 1968 roku, więc czynnik motywacyjny będzie wywierał wpływ na decyzję osób przechodzących na emeryturę dopiero od 2032 roku.

Drugim istotnym elementem reformy emerytalnej było znaczące **ograniczenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę** poprzez wprowadzenie tzw. systemu emerytur pomostowych. Zgodnie z art. 4 ustawy z dn. 19. grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, prawo do emerytury pomostowej przysługuje ubezpieczonemu pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- urodził się po 31 grudnia 1948 r.;
- osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;

- ma okres pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;
- ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-11 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn.

W wyniku wejścia w życie ustawy duża część osób wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze utraciła prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę.<sup>5</sup> Istotne jest też, że system emerytur pomostowych został skonstruowany jako system o charakterze wygasającym, gdyż nie obejmuje on osób, które rozpoczęły karierę zawodową po 31 grudnia 1998 r.

Trzecim elementem reformy systemu emerytalnego jest **podniesienie powszechnego wieku emerytalnego** dla kobiet i mężczyzn do 67 lat – począwszy od stycznia 2013 roku wiek emerytalny jest podnoszony co 4 miesiące o 1 miesiąc, więc docelowy poziom zostanie osiągnięty w przypadku mężczyzn w 2020 roku, zaś w przypadku kobiet w 2040 roku.

## 2. Inne działania

- 1) **Okres ochronny dla pracowników w wieku przedemerytalnym** – od 2004 roku pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 Kodeksu Pracy). Ochronie podlegają więc kobiety w wieku 56-60 lat oraz mężczyźni w wieku 61-65 lat, przy czym należy pamiętać, że niektóre grupy (np. pracujący w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze) mają zagwarantowany niższy niż powszechny wiek emerytalny i w stosunku do nich granica ta ulega odpowiednio obniżeniu. Przed 2004 rokiem okres ochronny wynosił 2 lata.
- 2) **Zakaz dyskryminacji pracowników**, w tym ze względu na wiek - od 2001 roku w Kodeksie Pracy istnieją przepisy antydyskryminacyjne, w myśl których pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Oznacza to zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (bezpośredniej lub pośredniej) w tym ze względu na płeć i wiek (art. 11 KP). Kodeks Pracy doprecyzowuje też, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy czy warunków zatrudnienia (w tym wynagrodzenia za pracę), ale też awansowania i dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- 3) **Subsydiowanie przez urzędy pracy zatrudnienia osób bezrobotnych lub poszukujących pracy w wieku 50+**, korzystających z następujących form wsparcia:
  - **prace interwencyjne** – część kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne,
  - **przygotowanie zawodowe dorosłych** (praktyczna nauka zawodu dorosłych, przyuczenie do pracy dorosłych) - określone w umowie wydatki poniesione na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, w szczególności na materiały

<sup>5</sup> Więcej na temat emerytur pomostowych i wykazu prac mających szczególny charakter bądź prac wykonywanych w szczególnych warunkach można dowiedzieć się na stronie: [www.emeryturypomostowe.gov.pl](http://www.emeryturypomostowe.gov.pl).

i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych w wymiarze do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (ok. 65 zł za każdy pełny miesiąc realizacji programu). Ponadto pracodawcy, z którym starosta zawarł umowę w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, przysługuje jednorazowa premia ze środków Funduszu Pracy po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli skierowany przez starostę uczestnik przygotowania zawodowego dorosłych ukończył program praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych i zdał egzamin (416,80 zł za każdy pełny miesiąc realizacji programu).

- **roboty publiczne** – część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składek na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50 % przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.
- **staż zawodowy** – bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku.

4) **Zwolnienie z opłacania składek** – od 2009 roku istnieje możliwość czasowego i stałego, zwolnienia pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym. Pracodawcy nie opłacają tych składek:

- przez pierwsze 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę osoby, która ukończyła 50. rok życia i w okresie 30 dni przed podjęciem pracy pozostawała w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy,
- bezterminowo w przypadku osób, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

5) **Umożliwienie osobom pracującym w wieku 45 lat i więcej korzystania ze wsparcia PUP w zakresie organizacji i finansowania kształcenia** – od 2009 roku wszystkie osoby w wieku 45+, zarówno bezrobotne, jak i pracujące, mogą korzystać z następujących narzędzi wspierania inwestycji w kapitał ludzki:

- skierowanie na szkolenie – konieczne jest uzasadnienie celowości tego szkolenia, a jego koszt w części finansowanej z Funduszu Pracy nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia. Skierowanie takie przysługuje raz w ciągu roku kalendarzowego.
- sfinansowanie ze środków Funduszu Pracy kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu, przy czym maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć wysokości przeciętnego wynagrodzenia,
- pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, która może wynosić co najwyżej

- 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki,
- sfinansowanie ze środków Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych, do wysokości 100%, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia,
  - staż i przygotowanie zawodowe dorosłych.
- 6) **Refundacja z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników** - pracodawcy, który utworzył fundusz szkoleniowy, starosta może refundować z Funduszu Pracy koszty szkolenia pracowników w wieku 45 lat i powyżej – w wysokości do 80%, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. W przypadku młodszych pracowników refundacja jest niższa – może wynosić do 50% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.
- 7) **Zmniejszenie obciążenia pracodawców kosztami zasiłku chorobowego dla osób w wieku 50 lat i więcej** – od 2009 roku za pracowników w wieku 50+ firmy opłacają tylko pierwsze 14 dni ich niezdolności do pracy w roku, zaś od 15. dnia zasiłek chorobowy jest opłacany przez ZUS. W przypadku osób młodszych pracodawca finansuje zasiłek chorobowy przez pierwsze 33 dni w roku.
- 8) **Zniesienie limitów zarobkowych dla osób pobierających rentę z tytułu niezdolności do pracy** – miało to na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.
- 9) **Upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracowników na temat zarządzania wiekiem oraz wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach** – przykładem takich działań są:
- projekt „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw” w ramach którego ok. 300 przedsiębiorstw skorzystało ze szkoleń i doradztwa mającego na celu opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania wiekiem dostosowanej do indywidualnych potrzeb organizacji. Następnie przeprowadzono ewaluację wdrożeń, a na podstawie jej wyników opracowano przewodnik dla pracodawców pt. „Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach”.
  - projekt „Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność zawodową pracowników 50+” w ramach którego opracowano podręcznik dla pracodawców zawierających projekty narzędzi zarządzania wiekiem, które były próbnie wdrażane w kilkunastu przedsiębiorstwach.
  - wymóg PARP, aby w projektach szkoleniowych, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu na ponadregionalne projekty zamknięte PO KL/2.1.1/2009/Z elementem obligatoryjnym była organizacja szkolenia dotyczącego zarządzania wiekiem oraz opracowanie dla organizacji, będącej beneficjentem ostatecznym wsparcia, strategii zarządzania wiekiem.
- 10) **Realizacja wielu projektów dofinansowanych z POKL stymulujących rozwój zarządzania wiekiem w organizacjach poprzez wspieranie stosowania poszczególnych narzędzi zarządzania wiekiem**, np. kształcenia starszych pracowników, mentoringu, coachingu. Przykładami takich projektów są:



- Projekt „Ponad granicami – transfer wiedzy i doświadczeń osób w wieku 50+” stanowiący oryginalną formę wymiany doświadczeń pomiędzy starszymi osobami aktywnymi na rynku pracy,
- Projekt „Życie zaczyna się po czterdziestce” mający na celu wypracowanie rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego i zawodowego i optymalizację alokacji czasu pomiędzy obowiązki w realiach występujących po 40. roku życia
- Projekt „Dynamizm i Doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” mający na celu implementację intermentoringu w przedsiębiorstwach.
- Projekt „MAYDAY – Model Aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce” mający na celu wdrożenie systemu mentoringu w przedsiębiorstwach z branży okrętowej,
- Projekt „Sojusz dla Pracy” mający na celu wypracowanie porozumienia między pracodawcami, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi dla zrozumienia zjawiska i wypracowania metody utrzymania osób 45 + na rynku pracy.

## 1.2. Finlandia

W Finlandii na początku lat 90. ubiegłego wieku uświadomiono sobie zagrożenie wynikające z tego, że ludność z powojennego wyżu demograficznego zbliża się do wieku emerytalnego. Z prognoz demograficznych wynikało, że łącznie w latach 2005-2020 wiek emerytalny ma osiągnąć aż 40% pracujących. Opierając się na tych danych, rząd powołał w 1995 roku Komisję ds. starzejących się pracowników w życiu zawodowym (IKOMI). Składała się ona z przedstawicieli władz publicznych i aktorów rynku pracy, a jej celem była szersza analiza sytuacji starzejących się pracowników na rynku pracy oraz opracowanie propozycji działań, które miałyby doprowadzić do polepszenia warunków ich zatrudnienia. Komisja przedstawiła listę czterdziestu działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób w wieku 45-65 lat. Myślą przewodnią działań zaproponowanych przez komitet było zniechęcenie osób pracujących do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Stanowiło to zaprzeczenie wcześniejszej polityki rządu, która w celu ograniczenia bezrobocia wśród młodzieży zachęcała osoby starsze do przechodzenia na emeryturę.

Efektom zaleceń Komisji było opracowanie przez rząd **Narodowego Programu Wiekowego** (ang. National Programme for Aging Workers), który realizowano w latach 1998-2002. Celem programu była promocja kontynuacji życia zawodowego przez starzejących się i starszych pracowników, upowszechnienie ich dobrego samopoczucia w pracy oraz zwiększenia możliwości utrzymania zatrudnienia. Program Wiekowy składa się z realizowanych w tym samym czasie w różnych dziedzinach administracji przedsięwzięć informacyjnych i szkoleniowych, wspierania działalności na rzecz podtrzymania zdolności do pracy, wzrostu zatrudnienia i rozpowszechniania informacji służącej wytworzeniu pozytywnej atmosfery wokół zatrudniania starszych pracowników.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007), Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.

Program obejmował również działalność badawczo-rozwojową oraz przedsięwzięcia o charakterze próbnym dotyczące rozwoju miejsc pracy. Miały one na celu wypracowanie metod i strategii zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Strategie, zmiany legislacyjne miały być oparte na wnioskach z badań w kilku kluczowych obszarach:<sup>7</sup>

1. Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę starszych pracowników i ogólne nastawienie sprzyjające wcześniejszym emeryturom,
2. Niskie stopy zatrudnienia starszych pracowników,
3. Niska liczba osób starszych powracających na rynek pracy,
4. Osłabienie zdolności do pracy starszych pracowników,
5. Niski poziom wykształcenia starszych pracowników,
6. Brak informacji na temat starzenia się społeczeństwa w ogóle,
7. Ageizm: uprzedzenie, a nawet dyskryminacja jako poważny problem w społeczeństwie.

Grupami docelowymi programu są osoby pracujące i bezrobotne w wieku 45-64 lat, personel przemysłowej opieki zdrowotnej i ochrony pracy, personel administracyjny urzędów pracy i oświaty, pracodawcy i związki zawodowe.

W realizację programu zaangażowanych bardzo wiele podmiotów: kilka ministerstw (Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zdrowia, Ministerstwo Pracy, Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Handlu i Przemysłu, Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Rolnictwa i Leśnictwa), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe, fundusze emerytalne, instytucje naukowo-badawcze.

Efektem Narodowego Programu Wiekowego było wprowadzenie szeregu zmian w aktach prawnych:

- do konstytucji oraz ustawy określającej warunki zatrudnienia wprowadzono zapisy zabraniające dyskryminacji ze względu na wiek,
- w ustawie określającej zasady bezpieczeństwa i higieny pracy pojawił się wymóg brania pod uwagę indywidualnych możliwości pracowników przy opracowywaniu procedur zapewniających bezpieczną pracę,
- do ustawy dotyczącej ochrony zdrowia w pracy wprowadzono zapis o wymogu utrzymywania, promowania i monitorowania stanu zdrowia i zdolności do pracy osób na różnych etapach kariery zawodowej.
- w ustawie dotyczącej czasu pracy wprowadzono możliwość ograniczania czasu pracy w związku ze spadkiem efektywności pracy osób starszych wynikającym ze złego stanu zdrowia.

Ponadto efektem programu było wprowadzenie w 2005 roku reformy systemu emerytalnego mającej na celu utrzymanie dotychczasowego poziomu składek emerytalnych mimo rosnącego odsetka populacji w wieku emerytalnym, a w efekcie utrzymanie wysokiej konkurencyjności gospodarki oraz wysokich stóp zatrudnienia. Reforma polegała na:

- 1) zmianie zasad naliczania emerytur – im dłużej dany pracownik był zatrudniany, tym wyższą emeryturę otrzymywał w przyszłości,

---

<sup>7</sup> Ministry of Social Affairs and Health (2002), The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers The Concluding Report on the Programme, Edita Prima Ltd, Helsinki.

- 2) uelastycznieniu zasad przechodzenia na emeryturę – dotychczasowy wiek uprawniający do przejścia na emeryturę (65 lat) zastąpiono przedziałem wieku (63-68 lat).

Aby zniechęcić do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, ustalono, że emerytura, której pobieranie rozpoczęto przed ukończeniem 63 lat, będzie obniżona o 0,6% za każdy miesiąc. Czyli osoba przechodząca na emeryturę wraz z ukończeniem 62. roku życia będzie miała świadczenie o 7,2% niższe od wyliczonego na standardowych zasadach. Ponadto czynnikiem zachęcającym do dłuższego pozostania na rynku pracy jest zwiększanie emerytury w wypadku kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu 63 roku życia – o 1,5% w skali roku w przypadku osób będących w 2005 roku w wieku 18-52 lata, o 1,9 % w przypadku osób w wieku 53-62 lata i o 4,5% w przypadku osób w wieku 63-68 lat.

Ponadto:

- podstawą do wyliczenia emerytury nie są już zarobki z ostatnich 10 lat ale z całego okresu pracy zawodowej od ukończenia 18. roku życia,
- zlikwidowano górny pułap emerytury wynoszący do tej pory 60% najwyższego wynagrodzenia w okresie pracy zawodowej,
- przy wyliczaniu emerytury bierze się pod uwagę oczekiwane dalsze trwanie życia,
- zlikwidowano możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę w odniesieniu do osób urodzonych w roku 1944 lub później,
- rozluźniono kryteria przyznawania rent inwalidzkich w odniesieniu do osób w wieku 60. lat i więcej ale jednocześnie zwiększono dostępność rehabilitacji w wypadku zagrożenia utratą zdolności do pracy,
- utrzymano możliwość pobierania świadczenia przedemerytalnego dla osób urodzonych w 1949 roku lub wcześniej, zaś młodszym osobom, które pozostają bez pracy, wydłużono maksymalny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz umożliwiono przejście na emeryturę od 62. roku życia.<sup>8</sup>

W trakcie oraz po zakończeniu Narodowego Programu Wiekowego rozpoczęto również realizację kilku innych projektów mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych:

1. **Program rozwoju życia zawodowego** – realizowany w latach 2000-2003, miał na celu zmianę sposobu działania w organizacjach tak, aby nastąpiła jednoczesna poprawa zarówno wyników pracy, jak i jakości życia zawodowego. Najważniejsze w programie były przedsięwzięcia rozwojowe stworzone w miejscach pracy. Przedsięwzięcia te skupiały się na jednym lub kilku ważnych obszarach, takich jak: rozwój procesów pracy, usprawnienie działania zespołów pracowników, rozwój sposobu zarządzania, rozwój umiejętności pracy w grupie, rozwój zdolności do pracy, rozwój wytrzymałości w pracy i rozwój sieci zewnętrznej.<sup>9</sup>
2. **Program „Zdolność do pracy”** o charakterze badawczo-rozwojowym, realizowany w latach 2000-2003, miał na celu poprawę zdolności do pracy oraz zachowanie zdolności do pracy w danym miejscu pracy. Na rozpoczęcie programu miały wpływ

---

<sup>8</sup> Punakallio A. (2007), *Employment and labour market Policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07054.htm>.

<sup>9</sup> Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007), op. cit..

nie tylko wyzwania, które przyniósł ze sobą rozwój społeczny, ale także duże obciążenie pracą wykazane przez badania atmosfery w pracy. Grupy, do których ten program był skierowany, to: zespoły ludzkie działające w różnych działach przedsiębiorstwa, organy administracji publicznej, organizacje, przedsiębiorcy i rolnicy. Program obejmował cztery poziomy działania: rozpowszechnianie informacji i dobrych praktyk, wykorzystanie wyników przeprowadzonych już badań i rozpoczęcie nowych, wspieranie przedsięwzięć rozwojowych i monitorowanie ustawodawstwa. W początkowej fazie programu określono czynniki wpływające na zdolność do pracy i były to: wytrzymałość psychiczna i dobre samopoczucie w pracy, działalność zespołów pracowniczych i ich rozwój, środowisko i warunki pracy, stopień opanowania zadań zawodowych i umiejętność wykonywania pracy, fachowość, organizacja czasu pracy i samej pracy, zdrowie fizyczne i psychiczne oraz umiejętność godzenia życia rodzinnego z pracą. Powyższy program pokrywał się częściowo z programem rozwoju życia zawodowego.<sup>10</sup>

3. **Program VETO** – realizowany w latach 2003-2007, miał na celu utrzymanie oraz poprawę zdolności osób starszych do wykonywania pracy oraz zwiększenie szans tych osób na powrót do pracy. Cel miał być osiągnięty poprzez zaangażowanie instytucji związanych z ochroną zdrowia, takich jak inspektoraty BHP, dostawcy usług z zakresu medycyny pracy oraz rehabilitacji. Projekt był realizowany w głównej mierze przez Ministerstwo Zdrowia i Spraw Społecznych, ale również przez Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Pracy, Ministerstwo Handlu i Przemysłu, Fiński Instytut Medycyny Pracy oraz organizacje związane z rynkiem pracy.
4. **Program NOSTE** – realizowany w latach 2000-2007, miał na celu umożliwienie zdobycia lub podniesienia kwalifikacji osobom zatrudnionym, samozatrudnionym i bezrobotnym w wieku 30-59 lat. Osobom o niskich kwalifikacjach poza udziałem w szkoleniu zawodowym umożliwiano również zdanie egzaminu dającego uprawnienia oraz udział w szkoleniu z obsługi komputera. Program był realizowany przez Ministerstwo Pracy i Ministerstwo Edukacji.
5. **Program KESTO** – realizowany w latach 2004-2007, miał służyć zachęceniu Finów do dłuższej aktywności zawodowej. W tym celu na podstawie badań dotyczących pracy zawodowej osób starszych miały zostać wypracowane skuteczne działania promujące zdrowy tryb życia, uatrakcyjnijające pracę i zapobiegające wykluczeniu społecznemu. Projekt był realizowany przez Fiński Instytut Medycyny Pracy.
6. **Program TYKES** – realizowany w latach 2004-2007, miał na celu promowanie tworzenia miejsc pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi organizacji zróżnicowanymi pod względem wieku, tj. **zarządzania wiekiem**, w tym w szczególności:
  - poprawę stosunków interpersonalnych w miejscu pracy poprzez wsparcie projektów opracowujących metody polepszania współpracy między pracodawcą i pracownikiem,
  - wspieranie rozbudowy sieci szkoleń,
  - rozpowszechnianie informacji na temat możliwości rozwoju w miejscu pracy.

---

<sup>10</sup> Ibidem.

Celem szczegółowym projektu było opracowanie i rozwój i promocja nowych metod, modeli i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.

7. **Program KUNTATYÖ** – miał na celu promowanie utrzymywania i podnoszenia zdolności do pracy w jednostkach sektora samorządowego, w tym poprzez podnoszenie kompetencji pracowników. W ramach programu zbierano i promowano dobre praktyki z tego obszaru.
8. **Program badawczy dotyczący starzenia się ludności** – realizowany w latach 2000-2002 przez Uniwersytet Jyväskylä. Miał na celu kompleksowe zbadanie sytuacji osób starszych na rynku pracy, zaproponowanie metod poprawy tej sytuacji a przez to wsparcie społeczeństwa w radzeniu sobie z problemami i wyzwaniem związanymi ze starzeniem się. W ramach projektu:
  - zrealizowano łącznie 21 badań podzielonych na dwie kategorie: badanie procesów starzenia się oraz analiza wyzwań i problemów jakie stają przed społeczeństwem w związku ze starzeniem się,
  - zgromadzono i przedstawiono dane, które mogą pomóc w radzeniu sobie z problemami i wyzwaniami związanymi z procesem starzenia się ludności,
  - opracowano na podstawie danych zbiorów praktycznych porad, które mogłyby być zastosowane w różnych sektorach.<sup>11</sup>

### 1.3. Szwecja

W Szwecji problem starzenia się społeczeństwa jest jednym z priorytetów polityki. W ostatnich kilkunastu latach wprowadzono wiele działań mających na celu wydłużenie aktywności zawodowej.<sup>12</sup>

- 1) W 1999 roku przeprowadzono **reformę systemu emerytalnego**, w ramach której wprowadzono elastyczny wiek emerytalny a wysokość emerytury powiązano z różnicą między wiekiem przejścia na emeryturę a średnią długością życia (niezależnie od płci w ciągu ostatnich pięciu lat).<sup>13</sup> W nowym systemie pracownicy mogą przechodzić na emeryturę w wieku 61 lat. Jednak sposób wyliczenia świadczenia emerytalnego bardzo silnie motywuje ich do pozostania w zatrudnieniu po osiągnięciu tego wieku. Po przekroczeniu 61 roku życia nabywa się prawo do pobierania emerytury dochodowej, ale przejście na emeryturę można odroczyć – maksymalnie do 65. roku życia – co skutkuje wzrostem świadczenia. Z kolei emerytura gwarantowana, która zastąpiła emeryturę podstawową, przysługuje po ukończeniu 65 lat i 40 latach zamieszkiwania w Szwecji.
- 2) Od 2006 roku **motywację do dłuższej pracy zwiększono poprzez wprowadzenie zmian w systemie podatkowym**, wskutek których dochody związane z pracą są

<sup>11</sup> Academy of Finland (2003), *Finnish Research Programme on Ageing 2000–2002. Evaluation Report*, [http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/11\\_03%20Ageing.pdf](http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/11_03%20Ageing.pdf)

<sup>12</sup> Olofsson G., Svensson C., Kratz H. (2007) *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Sweden*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0511/en/1/ef070511en.pdf>

<sup>13</sup> Wysokość emerytury została uzależniona od liczby przepracowanych lat, a także od sumy wynagrodzeń otrzymanych w ciągu życia zawodowego. Wcześniej do otrzymania pełnej emerytury kwalifikowały się osoby z 30-letnim stażem pracy, a wysokość świadczenia bazowała na wartości 15 najlepiej opłacanych lat pracy.

traktowane bardziej korzystnie w porównaniu z dochodami ze świadczeń emerytalnych. Jednocześnie wiek, do jakiego pracownicy mogą pozostawać w zatrudnieniu, podniesiono do 67 lat.

- 3) Wprowadzono ustawowy wymóg, żeby w przypadku zwolnień grupowych **w pierwszej kolejności zwalniane były osoby najpóźniej zatrudnione.**
- 4) W 2006 roku **zwiększono ulgi podatkowe dla starszych pracowników, obniżono składki opłacane przez pracodawców za pracowników w wieku 65 lat i więcej.**
- 5) W 2000 roku wprowadzono **program subsydiujący zatrudnienie starszych pracowników.** Projekt miał za zadanie wspierać pracodawców, którzy zatrudnią osoby w wieku 57 lat i więcej, pozostających co najmniej 2 lata bez pracy. Subsidia dla przedsiębiorstw wypłacane były maksymalnie przez 24 miesiące i pokrywały 75% kosztów wynagrodzenia, które otrzymywał pracownik.
- 6) W ramach programu „Miejsce pracy na nowy początek” pracodawcy mogą korzystać z **dodatkowych ulg podatkowych z tytułu zatrudniania bezrobotnych osób w wieku 55 lat i więcej.**

## 1.4. Dania

W Danii w celu zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych przeprowadzono reformę systemu emerytalno-rentowego oraz realizowano projekty rządowe skierowane do tej grupy wiekowej.<sup>14</sup>

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

W latach 90. wiek emerytalny (uprawniający do świadczenia z budżetu państwa) w Danii był stosunkowo wysoki – wynosił 67 lat. W 2004 roku został nawet obniżony do 65 lat, ale w 2006 roku wprowadzono kompleksową reformę systemu emerytalnego, w ramach której wiek emerytalny ma być ponownie podwyższony do 67 lat w 2027 roku (będzie podwyższany o 6 miesięcy rocznie w latach 2024-2027).

Na aktywność zawodową starszych Duńczyków zasadniczy wpływ mają jednak „furtki” do wcześniejszej dezaktywacji w postaci: możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, na rentę inwalidzką oraz na zasiłek dla bezrobotnych. Dlatego reformy dotyczyły przede wszystkim tych trzech świadczeń a polegały na ograniczaniu uprawnień do ich otrzymywania oraz na motywowaniu finansowym do utrzymania aktywności zawodowej do wieku emerytalnego.

Prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę do 2006 roku przysługiwało osobom w wieku 60 lat mającym co najmniej 25-letni okres składkowy. Od 2007 roku wymagany okres

---

<sup>14</sup> Jansen P.H. (2007) *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Denmark*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf>.

składkowy został podwyższony do 30 lat. Natomiast wymagany wiek zostanie podniesiony do poziomu 62 lat do 2022 roku (będzie podwyższany o 6 miesięcy rocznie w latach 2019-2022). Wcześniejsza emerytura jest wypłacana do osiągnięcia wieku emerytalnego (obecnie 65 lat). Aby zniechęcić pracujących do przechodzenia na emeryturę, zarówno wcześniejszą jak i normalną, wprowadzono następujące zasady:

- wysokość świadczenia dla osób między 60 a 62 rokiem życia została od 1999 roku zmniejszona o 10% - wynosi 90% zasiłku dla bezrobotnych (który w 2003 roku wynosił ok. 64% przeciętnego wynagrodzenia),
- osoby kontynuujące pracę po 62 roku życia od 1999 roku są uprawnione do korzystania ze specjalnych ulg podatkowych. W wieku 65 lat można osobie odliczyć od podatku 8600 DKK za każde 481 godzin przepracowane pomiędzy 60 a 64 rokiem życia. Osoba, która przechodzi na emeryturę dopiero w wieku 65 lat otrzymuje więc zwrot podatków w wysokości ok. 6500 Euro.
- od 2004 roku w wypadku kontynuacji pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (65 lat) wysokość świadczenia emerytalnego rośnie o 7% rocznie, przy czym aktywność zawodowa może być przedłużona maksymalnie o 10 lat ponad wiek emerytalny. Przy czym wzrost emerytury dotyczy wyłącznie osób, które przepracują w roku co najmniej 1 500 godzin.<sup>15</sup>

Od 2025 roku wiek emerytalny, zarówno uprawniający to wcześniejszej, jak i normalnej emerytury, zostanie uzależniony od oczekiwanego trwania życia. Rokiem bazowym dla wyliczeń będzie 1995, kiedy to oczekiwana długość życia osoby w wieku 60 lat wynosiła 19,5 roku. Jeśli na przykład w 2025 roku będzie oczekiwana długość życia osób w wieku 60 lat będzie o 1 rok większa, to o 1 rok zostanie podwyższony wiek uprawniający do wcześniejszej oraz normalnej emerytury. W chwili obecnej jest niemal pewne, że zostaną one podwyższone, bo w okresie 1996-2005 oczekiwana długość życia osób w wieku 60 lat wzrosła o 1,8 roku.

## **2. Zmiany w systemie rentowym**

Do 2003 roku osoby w wieku 50-66 lat miały możliwość uzyskania prawa do renty inwalidzkiej bez wskazań medycznych. Powodem mógł być brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie na lokalnym rynku. Sytuacja ta zmieniła się w styczniu 2003 roku wraz z wejściem w życie nowego systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy. Podstawowym celem reformy była integracja i aktywizacja zawodowa osób ubiegających się o rentę inwalidzką. W myśl nowych przepisów nie jest istotna utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, tylko potencjał do wykonywania jakiegokolwiek pracy, w tym również wymagającej przekwalifikowania.

O świadczenia z tytułu inwalidztwa mogą ubiegać się osoby, które:

- mają orzeczoney minimum 50% stopień inwalidztwa,
- nie przekroczyły 64 lat,

---

<sup>15</sup> To więcej niż średnia liczba godzin przepracowanych przez osobę zatrudnioną w Danii w 2003 roku.

- mają minimalny okres przynależności do systemu, tzn. przynajmniej 3 lata zamieszkiwania w Danii między 15 a 67 rokiem życia;
- w przypadku cudzoziemców - przebywają w Danii min. 10 lat, w tym min. 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku o rentę.

Od 1998 roku system rentowy jest powiązany z dwoma systemami promującymi zatrudnienie – systemem lekkich oraz elastycznych miejsc pracy. Państwo subsydiuje tworzenie przez pracodawców tych dwóch typów miejsc pracy, mających stanowić alternatywę dla pobierania renty inwalidzkiej:

- lekkie miejsca pracy (soft jobs) – przeznaczone są dla osób, którym stan zdrowia nie pozwala na kontynuację pracy w trudnych warunkach, w tym obciążającej fizycznie,
- elastyczne miejsca pracy (flexi jobs) – przeznaczone są dla osób, które kontynuację pracy uzależniają od możliwości uelastycznienia formy pracy, w tym czasu i miejsca pracy (np. urzędnik państwowy, który ukończył 62 lata, ma do dyspozycji dodatkowo jeden dzień wolny w miesiącu).

Począwszy od 1998 roku liczba osób pracujących na tego typu zasadach znacząco wzrosła. W 2001 roku było to około 13 tysięcy, podczas gdy w 2006 już 41,5 tysiąca. Dla porównania w 2006 roku około 260000 Duńczyków pobierało rentę inwalidzką.

### 3. Zasiłki dla bezrobotnych

Do 2006 roku zasiłek dla bezrobotnych w Danii mógł być pobierany przez okres do 4 lat przez osoby w wieku poniżej 60 lat oraz przez 2,5 roku przez osoby w wieku 60-64 lata. Krótszy okres pobierania zasiłku przez osoby w wieku 60-64 lata miał na celu „wypchnięcie” tej grupy do systemu wcześniejszych emerytur, np. osoba, która utraciła pracę w wieku 61 lat była zmuszona do przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 63,5 roku.

W 2007 roku zniesiono zróżnicowanie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych, więc obecnie wynosi on 4 lata niezależnie od wieku osoby bezrobotnej.

Ponadto wprowadzono działania wyrównujące szanse osób starszych na rynku pracy:

- osobom bezrobotnym w wieku 60-64 lata proponowane są działania aktywizacyjne po 9 miesiącach pozostawania bez pracy,
- wynagrodzenie osoby bezrobotnej w wieku powyżej 55 lat jest subsydiowane przez okres do 6 miesięcy.

### 4. Inne działania

W czerwcu 2006 duńscy partnerzy społeczni podpisali Porozumienie Społeczne, zawierające postulat, by od 1 stycznia 2008 wprowadzić tymczasowe **subsydiowane zatrudnienia osób starszych** w prywatnych przedsiębiorstwach. Program miał być skierowany przede wszystkim do osób po 55 roku życia, które tracą prawo do świadczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i bezrobocia. Dla takich osób tworzone są specjalne stanowiska pracy (tzw. praca dla seniora) na lokalnym rynku pracy (w obrębie miasta lub gminy). Zatrudnienie na takim stanowisku daje pewność pracy do czasu przejścia na emeryturę.



W działania zmierzające do zwiększania zatrudnienia starszych pracowników w Danii zaangażowane są nie tylko publiczne służby zatrudnienia i związki zawodowe. Państwo wspiera także obywatelskie inicjatywy. Sztandarowym przykładem są tzw. lokalne sieci seniora, w których skupiają się bezrobotne osoby po 50-tce. W 2006 roku na terenie Danii działało około 25 takich sieci. Każda z nich otrzymywała około 27 000 EUR rządowych dotacji w ramach wspierania wszelkiego rodzaju inicjatyw, przyczyniających się do zatrudnienia osób z pokolenia 50+.

W styczniu 2004 roku rząd duński w porozumieniu z partnerami społecznymi ustanowił nowy system szkolenia zawodowego. Jednym z głównych celów tego projektu było lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. Dla zwiększenia szans edukacyjnych starszych pracowników podniesiony został górny limit wieku, uprawniający do uzyskania państwowego grantu szkoleniowego z 59 do 64 lat. Co więcej, od 2004 roku wszyscy pracownicy zwalniani z winy firmy mają zagwarantowane dwutygodniowe kursy przekwalifikowujące.

Ponadto państwo wspiera inicjatywy mające na celu rozwój zarządzania wiekiem w organizacjach. Na przykład Komitet ds. Polityki Senioralnej realizuje projekt w ramach którego przedsiębiorstwa zainteresowane wdrożeniem systemu zarządzania wiekiem mogą otrzymać do 5 godzin bezpłatnych konsultacji. Do tej pory w kampaniach promujących zarządzanie wiekiem podkreślano korzyści z przekwalifikowania starszych pracowników. W przyszłości większy nacisk ma być kładziony na rekrutację osób starszych pozostających bez pracy.

## 1.5. Niemcy

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

Do 2011 roku wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosił 65 lat. W 2007 roku niemiecki Parlament podjął decyzję, że wiek emerytalny będzie podnoszony do 67 lat w latach 2012-2029 roku, przy czym w latach 2012-2023 będzie podnoszony o 1 miesiąc rocznie, zaś w latach 2024-2029 o 2 miesiące rocznie. Jednocześnie jeszcze bardziej niż do tej pory obniżono poziom świadczeń osobom decydującym się na przejście na wcześniejszą emeryturę.<sup>16</sup>

Ponadto ograniczono możliwość dezaktywizacji osób starszych poprzez pobieranie zasiłku dla bezrobotnych. Od 2008 roku osoby bezrobotne w wieku 58 lat i więcej nie mają już prawa do pobierania zasiłku dla bezrobotnych i jednocześnie wyłączenia z otrzymywania ofert pracy z Federalnej Agencji Zatrudnienia (FAZ).

---

<sup>16</sup> Stettes O. (2013), *Germany: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/de1210019q.htm>.

Od 2010 roku FAZ przestała subsydiować emerytury częściowe. W reakcji na tę zmianę w kilku branżach podpisano układy zbiorowe umożliwiające pracownikom stopniowe przechodzenie emeryturę:

- a) w przemyśle metalowym i elektrycznym – układ zbiorowy zaczął obowiązywać w 2010 roku. Przewiduje on dwa scenariusze przechodzenia na emeryturę częściową:
  - mogą z niej skorzystać pracownicy w wieku 61 lat i więcej, którzy przepracowali w obecnej firmie co najmniej 12 lat, przy czym dolna granica wieku będzie podnoszona równoległe z ustawowym wiekiem emerytalnym. Emeryturę częściową można pobierać przez okres do 4 lat, ale nie dłużej niż do momentu uzyskania uprawnień do emerytury państwowej. W tym okresie pracownik wykonuje pracę z zmniejszonym wymiarze i otrzymuje wynagrodzenie adekwatne do zmniejszonego czasu pracy.
  - mogą też z niej skorzystać pracownicy w wieku 57 lat i więcej, którzy przepracowali w obecnej firmie co najmniej 12 lat, o ile w tym okresie:
    - pracowali na trzy zmiany, w tym w nocy, przez co najmniej 9 lat lub pracowali w szczególnie trudnych warunkach,
    - pracowali w systemie rotacyjnym przez co najmniej 12 lat w okresie ostatnich 15 lat.
- b) w administracji państwowej – układ zbiorowy zaczął obowiązywać w 2010 roku. Umożliwia przejście na emeryturę częściową w wieku 61 lat lub więcej osobom, które przepracowały w administracji państwowej co najmniej 1080 dni w okresie ostatnich 5 lat. Ponadto układ daje możliwość kontynuacji pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Czas pracy jest zmniejszony o połowę i jednocześnie pracownik otrzymuje emeryturę częściową w wysokości połowy pełnej emerytury.

## **2. Zmiany dotyczące prawa pracy**

W 2009 roku wprowadzono ustawową możliwość rozliczania czasu pracy w perspektywie całej kariery zawodowej. Nowa regulacja daje pracownikowi możliwość gromadzenia nadgodzin i przenoszenia ich do nowego miejsca pracy poprzez system rozliczeń finansowych między pracodawcami. Nadgodziny mogą być potem wykorzystane w formie urlopu szkoleniowego, urlopu opiekuńczego lub wcześniejszej emerytury. Wdrożenie tego systemu w firmie wymaga jednak zgody pracodawcy. Wprawdzie rozwiązanie to jest adresowane do wszystkich pracowników, a nie tylko do starszych, ale uważa się, że jedną z korzyści z jego wprowadzenia będzie zwiększenie aktywności osób starszych, bo ułatwi ono pogodzenie obowiązków opiekuńczych z pracą. Obecnie około 40.000 przedsiębiorstw stosuje ten system rozliczania czasu pracy, co stanowi ok. 2% przedsiębiorstw w Niemczech.

Wprowadzono też możliwość dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50 lat i więcej, które są bezrobotne i są zaliczane do grupy trudnej do aktywizacji zawodowej. Dofinansowanie uzyskane do końca 2014 roku przysługuje przez okres do 36 miesięcy.

### 3. Inne działania

W Niemczech zainicjowano też wiele projektów mających na celu aktywizację zawodową osób starszych:

- 1) **Program kształcenia ustawicznego osób starszych i o niskich kwalifikacjach (WeGebAU)** – został zainicjowany przez rząd w 2006 roku w związku z tym, że stwierdzono, iż osoby o niskich kwalifikacjach oraz starsze relatywnie rzadko uczestniczą w kształceniu ustawicznym. Celem programu było zwiększenie zatrudnialności m.in. osób starszych (45+) w wyniku wzrostu udziału tej grupy w kształceniu ustawicznym. Programem byli objęci pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających nie więcej niż 250 osób. Liczba uczestników sukcesywnie rosła – od 705 osób w 2006 roku do 11108 osób w 2008 roku.
- 2) **Kampania promująca zarządzanie zdrowiem w administracji państwowej** – została zainicjowana w 2009 roku przez Federalne Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Konfederację Niemieckich Związków Zawodowych oraz Stowarzyszenie Pracowników Służb Cywilnych i miała na celu promowanie wdrażania systematycznego podejścia do zarządzania zdrowiem w jednostkach administracji państwowej. W ramach kampanii podkreśla się potrzebę poprawy stanu zdrowia pracowników na wszystkich etapach kariery zawodowej. Twórcy kampanii przekonują, że systematyczne zarządzanie zdrowiem pracowników oparte przede wszystkim na działaniach prewencyjnych może doprowadzić do zmniejszenia absencji wynikającej z chorób oraz niepełnosprawności. Ponadto zwraca się uwagę pracodawców na korzyść z zarządzania zdrowiem w postaci możliwości korzystania z pracy osób starszych, posiadających niejednokrotnie unikalne kompetencje.
- 3) **Program „Perspektywa 50 plus - regionalne pakiety na rzecz zatrudnienia osób starszych”** – ma na celu pomoc w podjęciu pracy długookresowo bezrobotnym osobom starszym poprzez dostosowywanie działań prozatrudnieniowych do specyfiki danego lokalnego lub regionalnego rynku pracy. W tworzenie tych działań zaangażowane jest szerokie spektrum lokalnych organizacji: pracodawcy, stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe, jednostki samorządowe, kościoły, organizacje non-profit. Stosowane działania obejmują m.in.: szkolenia poza miejscem pracy, profilowanie, staże. Program został zainicjowany przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych w 2005 roku a obecnie jest w trzeciej fazie realizacji, która będzie trwała do końca 2015 roku. W drugiej fazie, w latach 2008-2010, z programu skorzystało ok. 387 tysięcy bezrobotnych, spośród których ok. 25% podjęło pracę, zaś w trzeciej, od 2011 roku, jak do tej pory ok. 200 tysięcy bezrobotnych spośród których ok. 35% podjęło pracę.
- 4) **Inicjatywa na rzecz nowej jakości pracy (INQA)** – jest wspólną inicjatywą władz federalnych, władz lokalnych, związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców, organizacji zabezpieczenia społecznego, fundacji oraz indywidualnych przedsiębiorstw. Powstała w 2002 roku. Jej celem jest promocja kultury organizacji dbającej o

kompetencje indywidualnych pracowników na wszystkich etapach kariery zawodowej, w tym również o kompetencje osób starszych. Oznacza to, że poszczególne projekty realizowane w ramach inicjatywy mogą, ale nie muszą skupiać się na starszych pracownikach. Obecnie (od 2012 roku) działania realizowane są w czterech obszarach:

1. ZZL i przywództwo,
2. Równe szanse i różnorodność,
3. Zdrowie,
4. Wiedza i umiejętności.

W ramach inicjatywy promowane są projekty i przykłady dobrych praktyk, które mieszczą się w powyższych obszarach, stworzona została też platforma wymiany pomysłów i doświadczeń. Ponadto upowszechniane są informacje na temat możliwości korzystania z komercyjnego doradztwa oraz z programów publicznych. Do tej pory w działaniach realizowanych w ramach inicjatywy wzięło udział ok. 3000 przedsiębiorstw, które zatrudniają łącznie ok. 1 milion osób.

#### 5) **Branżowe umowy zbiorowe mające przygotować poszczególne branże na zmiany demograficzne:**

- a) w branży metalowej – umowa została podpisana w 2006 roku i miała na celu dostosowanie warunków pracy do wyzwań wynikających się ze starzenia się społeczeństwa, w tym poprawę stanu zdrowia pracowników, umożliwienie przechodzenia na wcześniejszą emeryturę i obniżenie średniej wieku w branży. Umowa dotyczyła ok. 85.000 pracowników zatrudnionych w branży.
- b) w branży chemicznej – umowa została podpisana w 2008 roku i miała na celu wydłużenie zatrudnienia starszych pracowników oraz umożliwienie im stopniowego (częściowego) przechodzenia na emeryturę. W tym celu umożliwiono zawieranie umów na poziomie przedsiębiorstwa między radą zakładową i właścicielem wdrażającą: długookresowe konta czasu pracy (rozliczanie nadgodzin w perspektywie całej kariery zawodowej), progresywne przechodzenie na emeryturę oraz częściowe przechodzenie na emeryturę. Przedsiębiorstwa będące sygnatariuszami umowy zbiorowej zobowiązały się do wpłacania rocznie po 300 euro za każdego pracownika na tzw. Fundusz Demograficzny, który miał być wykorzystany do sfinansowania progresywnych i częściowych emerytur. 76% przedsiębiorstw wpłaciło składki na ten fundusz, zaś 25% przedsiębiorstw wdrożyło długookresowe konta czasu pracy.

## 1.6. Czechy

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

Obecnie powszechny wiek emerytalny wynosi w przypadku mężczyzn 62 lata, zaś w przypadku bezdzietnych kobiet 61 lat. Zostanie on podniesiony do 63 lat – w przypadku mężczyzn od 2016 r., a dla bezdzietnych kobiet od 2019 r. Kobiety mające dzieci będą mogły

przechodzić na emeryturę w wieku od 59 do 62 lat, w zależności od liczby wychowanych dzieci (obecnie wiek emerytalny dla kobiet wynosi 57-61 lat, w zależności od liczby dzieci).<sup>17</sup> W ramach reformy systemu emerytalnego wyeliminowano też motywacje do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Wprawdzie istnieje taka możliwość na 3 lata przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego, ale w takim wypadku poziom świadczenia jest bezterminowo zredukowany, przy czym poziom redukcji jest uzależniony od liczby dni, jak pozostała do osiągnięcia regularnego wieku emerytalnego oraz okresu opłacania składek. Ponadto ograniczono dopuszczalny poziom zarobków, jakie można uzyskiwać w okresie pobierania wcześniejszej emerytury.

Reforma emerytalna stworzyła też zachęty do pracy po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Istnieją trzy możliwości:

- odroczenie pobierania świadczenia, co wiąże się z jego wzrostem w przyszłości,
- przejście na emeryturę częściową, co wiąże się z otrzymywaniem w tym okresie 50% emerytury i kontynuowaniem pracy w zmniejszonym wymiarze oraz wyższym poziomem świadczenia w momencie przejścia na regularną emeryturę,
- przejście na regularną emeryturę w momencie osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego oraz kontynuowanie pracy.

Obecnie ta trzecia opcja jest preferowana przez większość osób starszych.

## **2. Zmiany w systemie podatkowym**

„Narodowa Strategia Promowania Aktywnego Starzenia się na lata 2013-2017” (NSPAS 2013-2017) opracowana przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych zakłada wprowadzenie opodatkowania państwowej emerytury, o ile podatnik jednocześnie osiąga dochody z pracy. Natomiast niepracujący emeryci nie musieliby płacić podatku od świadczenia emerytalnego. W taki wypadku bardziej opłacalne będzie odroczenie przejścia na emeryturę do czasu zakończenia pracy zarobkowej.

## **3. Inne działania**

W Czechach zainicjowano też kilka projektów mających na celu aktywizację zawodową osób starszych:

- 1) W Narodowej Strategii Promowania Aktywnego Starzenia się na lata 2013-2017 zaproponowano działania promujące wdrażanie zarządzania wiekiem przez pracodawców. Będzie to wymagało zmian legislacyjnych, a dokładnie powiązania zarządzania wiekiem z Kodeksem Pracy, ustawą dotyczącą promocji zatrudnienia oraz ustawą dotyczącą systemu ubezpieczeń społecznych. Rozważane jest wprowadzenie zachęt finansowych dla przedsiębiorstw uczestniczących w akcji promocyjnej stosowania elastycznych form pracy dostosowanych do potrzeb pracowników. Jednym z proponowanych celów strategicznych jest zaproponowanie osobom bezrobotnym w

---

<sup>17</sup> Hála J. (2013), *Czech Republic: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/cz1210019q.htm>.

wieku 50+ zakładania własnej działalności gospodarczej oraz zapewnienie im niezbędnego wsparcia.

2) Projekt „Strategia zarządzania wiekiem z Czechach” – był realizowany w latach 2010-2012 przez kilku partnerów z Czech oraz Fiński Instytut Medycyny Pracy (FIOH). W ramach projektu:

- przeprowadzono analizę porównawczą warunków oraz metod aktywizacji grupy 50+ w Czechach i Finlandii,
- przeszkolono 45 czeskich ekspertów z zarządzania wiekiem,
- testowano zaproponowaną przez FIOH metodę określania zdolności do pracy,
- opracowano podręcznik zarządzania wiekiem,
- wyniki projektu opisano w kilku artykułach oraz przedstawiono na kilku konferencjach.

## 1.7. Norwegia

Norweska polityka dotycząca osób starszych na rynku pracy jest częściowo oparta na zachętach do odraczania emerytury, częściowo na działaniach chroniących starszych pracowników przed wykluczeniem i częściowo na działaniach mających zwiększyć świadomość pracodawców odnośnie korzyści z zatrudniania osób starszych.<sup>18</sup>

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

W 2011 roku wprowadzono zmiany w systemie emerytalnym mające na celu stworzenie silnych zachęt finansowych do odraczania momentu przejścia na państwową emeryturę. Wysokość świadczenia składa się z części gwarantowanej oraz z części dochodowej, przy czym ta druga jest teraz wyliczana na podstawie całej historii zatrudnienia, więc wydłużenie okresu pracy zarobkowej skutkuje wyższą emeryturą.

Standardowy wiek emerytalny to 67 lat, ale wraz z reformą wprowadzono możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 62 lat. Skorzystanie z tej możliwości skutkuje jednak stosunkowo niskim poziomem świadczenia, w szczególności w przypadku osób z krótkim okresem składkowym.

Ponadto w 2011 roku wprowadzono przepisy ułatwiające łączenie wcześniejszej emerytury z pracą, w tym zlikwidowano przepisy ograniczające wysokość emerytury osobom, które kontynuują pracę zarobkową.

### 2. Inne działania

W Norwegii zainicjowano też kilka projektów mających na celu aktywizację zawodową osób starszych:

---

<sup>18</sup> Vennesland T.E., Nergaard K. (2013), *Norway: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/no1210019q.htm>.

- 1) **Utworzenie Centrum Polityki Senioralnej** – jego celem jest upowszechnianie wiedzy na temat starszych pracowników i polityki senioralnej poprzez: zamieszczanie informacji na stronie internetowej, nawiązywanie kontaktów, organizowanie szkoleń i konferencji oraz finansowanie badań.
- 2) **Wydłużenie urlopu wypoczynkowego dla starszych pracowników w sektorze publicznym** – od 2002 roku na mocy porozumienia zbiorowego pracownicy sektora publicznego w wieku 62 lata i więcej mają możliwość skorzystania dodatkowo z 14 dni urlopu wypoczynkowego. Celem tej inicjatywy było zachęcenie starszych pracowników do pozostania w pracy mimo osiągnięcia wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury. W 2010 roku przeprowadzono ewaluację tego rozwiązania, z której wynika, że większość pracowników nie wykorzystała dodatkowych dni. Jednak zdaniem zainteresowanych możliwość wydłużenia urlopu, wzrost płac, redukcja czasu pracy i poczucie, że są doceniani przez pracodawcę sprawiły, że nie odeszli na wcześniejszą emeryturę.
- 3) **Narodowa Inicjatywa Senioralna** – pięcioletni program prowadzony od 2001 roku przez Centrum Polityki Senioralnej na zlecenie rządu. Jego celem było:
  - podnoszenie świadomości pracodawców odnośnie potencjału starszych pracowników,
  - promowanie różnorodności,
  - pobudzanie współpracy pomiędzy partnerami społecznymi i rządem odnośnie polityki senioralnej.

W ramach inicjatywy przeprowadzono następujące działania:

- angażowano w projekt organizacje zrzeszające pracodawców i pracowników,
- prowadzono kampanie upowszechniające wiedzę i informacje na temat polityki senioralnej,
- zorganizowano 12 regionalnych konferencji na temat polityki senioralnej, w których wzięło udział 1700 uczestników reprezentujących 700 przedsiębiorstw,
- realizowano projekty badawczo-rozwojowe,
- tworzono sieci branżowe,
- zorganizowano konferencję na temat polityki senioralnej dla pracowników naukowych.

Inicjatywa przyniosła pewne efekty, na przykład w wyniku projektów badawczo-rozwojowych udało się nadać określeniu „starszy pracownik” pozytywne znaczenie – zaczęło się kojarzyć pracodawcom z doświadczeniem i kompetencjami, a nie (tylko) ze zmęczeniem i wypaleniem.

## 1.8. Włochy

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

We Włoszech proces podnoszenia wieku emerytalnego został zapoczątkowany wyjątkowo wcześnie, bo już w połowie lat 90. ubiegłego wieku, ale napotkał na silny opór ze strony związków zawodowych. Zgodzono się na stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego do

poziomu 67 lat w 2018 roku. Mimo to powszechną praktyką wśród pracodawców jest raczej zachęcanie starszych pracowników do odejścia na wcześniejszą emeryturę niż zatrzymywanie ich w firmie.<sup>19</sup>

## 2. Inne działania

Zainicjowano też wiele projektów mających na celu aktywizację zawodową osób starszych:

- 1) **System dofinansowania szkolenia pracowników ze środków publicznych** – został uruchomiony ustawą z 1996 roku i jest głównym źródłem finansowania kształcenia ustawicznego. W ramach systemu dofinansowywane są szkolenia:
  - na podstawie zatwierdzonych przez Ministerstwo Pracy planów szkoleniowych dla poszczególnych przedsiębiorstw, regionów geograficznych i sektorów,
  - za pośrednictwem indywidualnych voucherów dostosowanych do specyficznych potrzeb danej grupy pracowników. Grupa docelowa jest określana w każdym roku przez Ministerstwo Pracy, na przykład w 2009 roku były to osoby w wieku 45+, bezrobotna młodzież i pracownicy z niskim poziomem formalnego wykształcenia.
- 2) **System dofinansowania szkoleń dla osób pełniących obowiązki opiekuńcze** – został uruchomiony ustawą z 2000 roku i ma na celu umożliwienie godzenia przez starszych pracowników życia osobistego z zawodowym poprzez dofinansowanie urlopów szkoleniowych oraz szkoleń osobom starszym po przerwie w pracy wynikającej z pełnienia obowiązków opiekuńczych, np. związanej z opieką nad rodzicami. Dofinansowaniu podlegają wnioski:
  - złożone przez przedsiębiorstwa i zakładające redukcję czasu pracy w związku ze szkoleniem,
  - złożone przez samych pracowników.
- 3) **Umowa wstępna o pracę** (work-entry contract) – wprowadzona pod koniec lat 90. ubiegłego wieku, ma zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na wiek i zastąpiła dotychczasową umowę szkoleniowo-stażową, która odnosiła się tylko do pracowników 29-. Dla pracodawcy jest jednak ze względów podatkowych nieco mniej korzystna niż dotychczasowa.
- 4) **Praca na telefon** (job on call) – zakłada naprzemienną pracę regularną oraz okresy pozostawania w gotowości do wykonywania pracy. Została wprowadzona w 2003 roku w odniesieniu do pracowników w wieku 25-45 lat, ale w 2012 roku w związku z kryzysem rozszerzono ten przedział wieku do 24-55 lat. W 2009 roku w skali kraju było podpisanych około 111.000 umów o pracę na telefon.
- 5) **Praca dzielona** (job-sharing) – wprowadzona w 2007 roku, zakłada wykonywanie pracy na jednym stanowisku przez dwie osoby przekazujące sobie wiedzę (mentor i uczeń).

---

<sup>19</sup> Colombo S. (2013), *Italy: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/it1210019q.htm>.



- 6) **Zachęta podatkowa dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby bezrobotne w wieku 50+, które utraciły pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy** – ulga wprowadzona w 2012 roku, w ramach której pracodawca jest zwolniony z 50% podatków od umowy z takim pracownikiem przez okres:
- przez 12 miesięcy – w wypadku umowy na czas określony,
  - przez 18 miesięcy – w wypadku umowy na czas nieokreślony.
- 7) **Agencje zatrudnienia wyposażono dodatkowo w narzędzia wspierające zatrudnienie osób w wieku 50 lat i więcej** – zadaniem agencji jest tworzenie dofinansowanych projektów (często z EFS) mających na celu reintegrację osób w wieku 50+, które utraciły pracę. Projekty te obejmują przede wszystkim: doradztwo zawodowe, pośrednictwo, szkolenie oraz wsparcie samozatrudnienia.
- 8) **Narodowy Senioralny Plan Operacyjny** – powstał z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych i agencji zatrudnienia Italia Lavoro S.p.A. przy współpracy ze związkami zawodowymi menadżerów w sektorze przemysłowym i usługowym. Miał na celu zapewnienie outplacementu bezrobotnym menadżerom w wieku 50 lat i więcej. W ramach usługi oferowano bezrobotnym szkolenia i dopłatę do wynagrodzenia, zaś przedsiębiorstwom, które zatrudniły uczestników programu, jednorazową premię w wysokości:
- 10.000 euro za każdą osobę zatrudnioną na umowę na czas nieokreślony lub określony ale nie krótszy niż 24 miesiące,
  - 5.000 euro za każdą osobę zatrudnioną na umowę na czas określony ale nie krótszy niż 12 miesięcy.
- Menadżerowie mogą być zatrudnieni bezpośrednio przez pracodawcę lub być skierowani do pracodawcy po wstępnej selekcji przeprowadzonej przez agencję zatrudnienia.

## 1.9. Austria

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

Powszechny wiek emerytalny wynosi obecnie 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Wiek emerytalny kobiet będzie podnoszony do 65 lat w okresie 2024-2033.<sup>20</sup>

W 2004 roku wprowadzono przedział wieku, w którym można przejść na emeryturę pod warunkiem posiadania odpowiedniego okresu składkowego (obecnie 37,5 roku a od 2017 roku będzie to 40 lat). Na emeryturę można przejść najwcześniej na 3 lata przed powszechnym wiekiem emerytalnym a najpóźniej 3 lata po jego osiągnięciu, przy czym wysokość świadczenia jest korygowana o 4,2% w górę lub w dół za każdy rok przekraczający lub brakujący do powszechnego wieku emerytalnego. Zdaniem ekspertów korekta poziomu świadczenia jest jednak zbyt mała, żeby zmotywować osoby starsze do wydłużenia aktywności zawodowej.

---

<sup>20</sup> Alinger B. (2013), *Austria: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/at1210011q.htm>.

W 2000 i 2004 roku wprowadzono reformy ograniczające dostęp do wcześniejszych emerytur. W 2007 roku przyznano prawo do wcześniejszej emerytury (niezależnie od elastycznego wieku emerytalnego) osobom w wieku 60 lat lub więcej wykonującym ciężkie prace fizyczne.

Wczesna dezaktywizacja zawodowa w Austrii wynika przede wszystkim z tego, że łatwo jest uzyskać prawo do renty inwalidzkiej. Obecnie trwają prace nad zaostrzeniem zasad przyznawania rent, a nowe przepisy mają obowiązywać od 2014 roku. Jednocześnie uruchomione zostaną działania ułatwiające powrót do pracy po chorobie tym osobom, których stan zdrowia daje szansę na wznowienie pracy. Proces odzyskiwania zdolności do pracy będzie dwuetapowy. W pierwszym etapie będzie prowadzona rehabilitacja medyczna (po ocenie stanu zdrowia przez zakład ubezpieczeniowy), w trakcie której ubezpieczony będzie otrzymywał zasiłek w wysokości 60% ostatnich dochodów. Drugim etapem jest uzupełnianie kompetencji do poziomu sprzed choroby, przy czym szkolenie musi być dostosowane do aktualnych potrzeb na rynku pracy lub do potrzeb konkretnego pracodawcy. W trakcie szkolenia ubezpieczony będzie otrzymywał zasiłek w wysokości 125% zasiłku dla bezrobotnych.

## 2. Inne działania

W Austrii zainicjowano też wiele projektów mających na celu aktywizację zawodową osób starszych:

- 1) **Dofinansowanie kształcenia starszych pracowników ze środków EFS** – program istnieje od 2000 roku i dotyczy szkoleń dla pracowników, które są uzasadnione potrzebami firmy i których cena nie przekracza 10.000 euro. Skala dofinansowania zależy od wieku i wynosi w przypadku:
  - pracowników w wieku 50 lat i w więcej - 70%,
  - pracowników w wieku 45-49 lat - 60%,
  - kobiet w wieku 45+ pracujących w służbie zdrowia - 75%.

W 2006 roku wśród uczestników szkoleń 25% stanowiły osoby w wieku 45+ a w 2009 roku było to już 39%.

- 2) **Doradztwo dla pracodawców dotyczące potrzeb szkoleniowych i/lub ew. zarządzania wiekiem** – przedsiębiorca zatrudniający do 50 pracowników może skorzystać z maksymalnie trzech dni darmowego doradztwa, w ramach którego w zależności od preferencji firmy określane są potrzeby szkoleniowe lub rozwiązywane problemy związane z ZZL, w tym w szczególności z **zarządzaniem wiekiem**. Projekt funkcjonuje od 2000 roku.
- 3) **Program „Gotowy do pracy” (ang. „fit2work”)** – został zainicjowany w 2011 roku i polega na udzielaniu bezpłatnych konsultacji osobom pracującym zagrożonym utratą pracy w związku z problemami zdrowotnymi oraz osobom bezrobotnym mającym problemy z podjęciem pracy w związku ze stanem zdrowia. Program jest dostępny dla wszystkich bez względu na wiek, aczkolwiek oczekuje się, że z konsultacji będą korzystały przede wszystkim osoby starsze. Ponadto z konsultacji mogą skorzystać firmy.

- 4) **Częściowa emerytura** – została wprowadzona w 2000 roku a prawo do jej otrzymywania przysługuje pracownikom na nie więcej niż 7 lat przed powszechnym wiekiem emerytalnym (tj. kobietom w wieku 53 lata i mężczyznom w wieku 58 lat), którzy w ciągu ostatnich 25 lat pracy mieli co najmniej 780 tygodni składkowych oraz w ciągu ostatniego roku byli zatrudnieni w wymiarze co najmniej 60% pełnoetatowego czasu pracy. Standardowo czas pracy jest ograniczany do 40-60% normalnego czasu (zmniejszony wymiar może być określony w umowie zbiorowej). Pracodawca opłaca przepracowany czas według dotychczasowej stawki a Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) przekazują dopłatę do wysokości 70-80% dotychczasowego wynagrodzenia ale składki są płacone od pełnej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia. Redukcja czasu pracy może mieć charakter ciągły (codzienna praca w zmniejszonym wymiarze) lub blokowy (kilka dni pracy w pełnym wymiarze i kilka dni przerwy), przy czym w tym drugim przypadku pracodawca jest zobligowany do zatrudnienia dodatkowego pracownika. Program cieszył się największym powodzeniem w 2003 roku, kiedy skorzystało z niego 42.000 pracowników. W 2009 roku liczba uczestników spadła do 13.000. Większym powodzeniem cieszy się blokowa redukcja czasu pracy.
- 5) **Program subsydiowanego zatrudnienia „Powrót”** – został zainicjowany w 2000 roku a jego celem jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych, w tym m.in. osób starszych (uprawnione są też inne grupy). Pracodawca, który zatrudni bezrobotną kobietę w wieku 45+ lub bezrobotnego mężczyznę w wieku 50+ otrzymuje subsyduium w wysokości wynegocjowanej z PSZ ale nie wyższej niż 100% wynagrodzenia brutto. W 2009 roku w ramach programu dofinansowano zatrudnienie 12.800 osób.
- 6) **Program „Nowa płaca łączona”** – funkcjonował od połowy 2009 roku do końca 2012 roku a jego celem była aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych chętnych do podjęcia pracy niskopłatnej. W ramach programu dofinansowywane było zatrudnienie osób bezrobotnych w wieku 50+, które bezpośrednio przed podjęciem pracy były zarejestrowane jako bezrobotne przez co najmniej 6 miesięcy, oraz których miesięczne wynagrodzenie brutto mieściło się w przedziale od 650 do 1700 euro. Kwota dofinansowania zależała od wymiaru czasu pracy oraz od kwoty wynagrodzenia i wynosiła:
- 300 euro w przypadku zatrudnienia na cały etat (min. 35 godzin) i wynagrodzenia brutto poniżej 1500 euro,
  - 150 euro w przypadku zatrudnienia na cały etat (min. 35 godzin) i wynagrodzenia brutto w przedziale 1500-1700 euro,
  - 150 euro w przypadku zatrudnienia na część etatu (poniżej 35 godzin).
- W latach 2009-2010 w ramach programu dofinansowano zatrudnienie 9.400 osób, spośród których 60% było w wieku 45+ .

## 1.10. Wielka Brytania

### 1. Zmiany w systemie emerytalnym

W Wielkiej Brytanii począwszy od 2000 roku partnerzy społeczni zaczęli w pełni zdawać sobie sprawę z potrzeby zachęcania pracowników do dłuższego pozostawania na rynku pracy. Wielka Brytania skoncentrowała się przede wszystkim na reformach regulacji dotyczących zatrudniania osób starszych. Kluczowymi reformami są:

- zaostrenie kryteriów otrzymywania świadczeń z tytułu niezdolności do pracy począwszy od 2008 roku,
- zrównanie wieku emerytalnego obu płci (obecnie kobiety – 60 lat, a mężczyźni 65 lat) do 65 lat w perspektywie do 2020 roku,
- podniesienie ustawowego wieku emerytalnego dla obu płci do 68 lat w perspektywie do 2046 roku (zapisane w ustawie o systemie emerytalnym z 2007 roku).<sup>21</sup>

Ponadto postępujące w ciągu ostatnich dwudziestu lat przechodzenie prywatnego systemu emerytalnego na model oparty na zdefiniowanych składkach mogło ograniczyć motywację pracowników do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

System emerytalny w Wielkiej Brytanii oparty jest obecnie na dwóch filarach:

- publicznym – gwarantującym emeryturę składającą się z części stałej oraz z części zależnej od dochodu,
- prywatnym – dającym szerokie możliwości dobrowolnego dodatkowego ubezpieczenia.

Aby uzyskać część stałą emerytury należy mieć udokumentowany okres składkowy. Większość pracowników rezygnuje z opłacania składki na drugą część emerytury z systemu publicznego (uzależnioną od wielkości dochodu) i przekazuje ją do prywatnego funduszu emerytalnego działającego w systemie o zdefiniowanej składce.<sup>22</sup> Część emerytury zależną od dochodu pobierają osoby o najniższych dochodach. Została ona wprowadzona w 2003 roku jako świadczenie wolne od opodatkowania dla osób, które przekroczyły 60. rok życia oraz osób o najniższych dochodach.

Prawo do pobierania emerytury w Wielkiej Brytanii mają tylko osoby, które osiągnęły wiek emerytalny. W styczniu 2011 roku wynosił on 60 lat dla kobiet urodzonych przed kwietniem 1950 roku oraz 65 lat dla mężczyzn. Wiek emerytalny dla obu płci będzie stopniowo zrównywany w okresie 2020 roku. Zgodnie z ustawą o systemie emerytalnym z 2007 roku wiek emerytalny dla obu płci będzie dalej podnoszony – do 66 lat w okresie 2024-2028, do 67 lat w okresie 2034-2036 oraz do 68 lat w okresie 2044-2046.

Ponadto, aby zachęcić pracowników do jak najdłuższej aktywności zawodowej wprowadzono zasadę podwyższania emerytury państwowej o 7,4% za każdy rok odroczenia jej pobierania po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Do kwietnia 2005 roku można było odraczać w ten

---

<sup>21</sup> Wilson A.. (2013), *UK: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/uk1210019q.htm>.

<sup>22</sup> OECD (2009), *Pensions at a glance 2009: Retirement-income systems in OECD countries*, OECD, Paris.

sposób przejście na emeryturę co najwyżej o 5 lat, zaś w kwietniu 2005 roku ograniczenie to zniesiono oraz zwiększono tempo przyrostu odraczonej emerytury do 10,4% rocznie.<sup>23</sup>

## 2. Programy rządowe

Obecnie rozważane są działania mające na celu aktywizację zawodową osób starszych z orzeczoną niepełnosprawnością. Większość osób nieaktywnych zawodowo w wieku pomiędzy 50. rokiem życia a wiekiem emerytalnym pobiera rentę inwalidzką z powodu przewlekłej choroby lub niepełnosprawności. Duża część z tych osób te wyraża chęć powrotu do pracy, ale tego nie robi. Za podstawowe powody tej sytuacji są uważane: brak aktualnych kompetencji, brak pewności siebie oraz dyskryminacja ze strony pracodawców. W celu zaradzenia tej sytuacji rząd przeprowadził pilotażowy program aktywizacyjny „Drogi do pracy” (ang. *Pathways to Work*) skierowany do osób pobierających rentę inwalidzką. Program obejmował m.in.:

- pomoc indywidualnego doradcy zawodowego,
- serię wywiadów dotyczących możliwości zatrudnienia w ciągu pierwszego roku pobierania renty,
- ułatwienia w kierowaniu rencistów do rządowych programów aktywizacyjnych,
- zachęty finansowe do podjęcia pracy,
- zintensyfikowanie współpracy z pracodawcami.

W 2005 roku rząd opracował Narodową Strategię Wiekową (ang. *national strategy for an ageing society*), która zakłada udoskonalanie stron internetowych oraz doradztwa dla osób starszych odnośnie rozwoju kompetencji i kariery zawodowej. Dobrym przykładem tego typu działania jest internetowa kampania informacyjna AgePositive uruchomiona na stronie Ministerstwa Pracy i Emerytur (ang. *Department of Work and Pensions*). Zawiera ona informacje dla pracodawców na temat zarządzania wiekiem, w tym wiele przykładów dobrych praktyk z zakresu zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w Wielkiej Brytanii.

Ponadto w ramach realizacji strategii uruchomiono Narodowy Program Szkolenia Pracowników (ang. *National Employer Training Programme*) będący pierwszą inicjatywą mającą na celu wsparcie realizacji szkoleń w miejscu pracy dostosowanych do potrzeb starszych pracowników. Pilotaż programu wskazywał na wysoką efektywność tego typu szkoleń.

Kolejną istotnym posunięciem rządu było ustawowe wprowadzenie w październiku 2006 roku zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia oraz szkoleń zawodowych. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach dopuszcza się odmienne traktowanie pracowników w różnym wieku, przy czym pracodawcy muszą wykazać, że nie ma to charakteru dyskryminacji, a jedynie służy lepszemu wykorzystaniu potencjału pracowników w różnym wieku.

Ponadto w ramach promowania stopniowego przechodzenia na emeryturę rząd wprowadził zmianę dotyczącą pobierania emerytury finansowanej przez pracodawcę. Zgodnie z przepisami obowiązującymi do 2006 roku pracodawca mógł wypłacać tego typu emeryturę

---

<sup>23</sup> Wilson A.. (2013), *op. cit.*

ale tylko osobom, które już u niego nie pracowały. Od 2007 roku pracodawcy mogą wypłacać emeryturę pracownikom, którzy kontynuują zatrudnienie. Ponadto wiek uprawniający do otrzymania emerytury od pracodawcy był w okresie 2007-2010 stopniowo podnoszony z 50 do 55 lat.<sup>24</sup>

## Podsumowanie

Z powyższego przeglądu działań prowadzonych w różnych krajach UE i nakierowanych na aktywizację osób starszych wynika, że:

- 1) we wszystkich analizowanych krajach istnieje świadomość potrzeby prowadzenia tego typu działań,
- 2) działania te prowadzone są na wielu poziomach:
  - na poziomie krajowym poprzez ustawowe zmiany zasad przyznawania świadczeń emerytalno-rentowych oraz zasiłków dla bezrobotnych, jak również poprzez inicjowanie przez rząd programów krajowych skierowanych zarówno do pracodawców, jaki i do osób starszych,
  - na poziomie lokalnym lub branżowym poprzez programy i projekty inicjowane przez organizacje pracowników, organizacje pracodawców, władze samorządowe, organizacje pozarządowe.
- 3) analizowane kraje są na różnym etapie procesu wdrażania zmian – na przykład w Finlandii zmiany zostały wprowadzone około 10 lat temu i można oczekiwać, że teraz przynoszą już efekty, podczas gdy w Czechach zmiany są zaplanowane, ale jeszcze nie nastąpiły.
- 4) analizowane kraje różnią się pod względem kompleksowości zmian – na przykład w Finlandii podejmowane są w różnych obszarach (system świadczeń, zdrowie, work-life balance, zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstw, badania naukowe), podczas gdy w Czechach planowane zmiany dotyczą tylko systemu świadczeń i zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstw),
- 5) tylko w niektórych krajach prowadzone (lub planowane) działania obejmują promocję zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstw.

---

<sup>24</sup> Ibidem.

## 2. Rynki pracy osób starszych w wybranych krajach UE

Celem poniższej analizy jest ocena, czy prowadzone w poszczególnych krajach działania mające na celu aktywizację osób starszych, w tym poprzez promocję zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstw, znajdują odzwierciedlenie w sytuacji na krajowym rynku pracy.

Aby udało się to stwierdzić, konieczne jest przeprowadzenie analizy porównawczej sytuacji na rynkach pracy osób starszych w krajach różniących się stopniem wdrożenia działań aktywizacyjnych oraz faktem prowadzenia działań promujących zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstw.

Analiza zostanie przeprowadzona dla Polski oraz dwóch grup krajów:

- 1) takich, które w latach 2000-2012 wprowadziły działania aktywizacyjne w szerokim zakresie, w tym kompleksową reformę systemu emerytalno-rentowego, oraz prowadziły szeroko zakrojoną kampanię medialną promującą aktywne starzenie się, skierowaną zarówno do pracowników, jak i pracodawców – do tej grupy należą: Finlandia, Dania, Norwegia i Wielka Brytania,
- 2) takich, które w latach 2000-2012 nie prowadziły działań aktywizacyjnych lub prowadziły działania nie mające charakteru kompleksowego – do tej grupy należą: Czechy, Włochy i Austria.

Zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstwa było w promowane w następujących spośród wyżej wymienionych krajów: Finlandia, Dania, Wielka Brytania, Austria, Polska.

Można oczekiwać, że działania aktywizacyjne będą miały następujący wpływ na rynek pracy:

- 1) **wzrost zatrudnienia osób starszych** – w wyniku m.in. ograniczenia dostępu do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych, zachęt finansowych do odrzucania przejścia na emeryturę, subsydiowania zatrudnienia osób starszych, zwiększenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, uelastycznienia formy zatrudnienia, wzrostu świadomości pracowników i pracodawców (w tym dotyczącej potencjału osób starszych oraz zakazu dyskryminowania pracowników ze względu na wiek);
- 2) **wzrostu udziału osób starszych w szkoleniach zawodowych** – w wyniku dofinansowania szkoleń dla osób starszych (w tym z EFS) oraz promocji zarządzania wiekiem wśród pracodawców.

Nie można określić oczekiwanego wpływu na stopę bezrobocia, bo część działań może potencjalnie prowadzić do jej wzrostu (np. ograniczanie dostępu do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych) a część do jej spadku (np. subsydiowanie zatrudnienia bezrobotnych, dofinansowanie szkoleń).

Analiza została przeprowadzona na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z okresu 2003-2012<sup>25</sup> pochodzących z Eurostatu. Przyjęte w opracowaniu definicje

---

<sup>25</sup> Ostatnie 10 lat, dla których dane są dostępne.

(w tym: osoby pracującej, bezrobotnej, uczestniczącej w szkoleniach) są zgodne z metodologią stosowaną przez Eurostat oraz GUS.<sup>26</sup>

Na potrzeby analizy **osobę starszą zdefiniowano jako osobę w wieku od 50 do 74 lat**. Za przyjęciem akurat takiego przedziału wieku przemawiają następujące fakty:

- problem niskiej aktywności zawodowej zaczyna się ujawniać dopiero po 50. roku życia, a nasilać po 55. roku życia,
- w większości krajów UE wiek emerytalny jest obecnie podnoszony do 67. lub 68. roku życia oraz jest wprowadzana możliwość przedłużenia aktywności zawodowej o kilka lat po osiągnięciu tej granicy (w kilku krajach są takie zapisy ustawowe).

## 2.1. Populacja osób starszych

Ludność w Unii Europejskiej starzeje się. Osoby w wieku 50-74 lata stanowią ponad 1/3 populacji w wieku 15-74 lata i odsetek ten w ostatnich 10 latach rośnie – w 27 krajach UE (UE 27) wzrósł z 35% w 2003 roku do 38% w 2012 roku (por. Wykres 2.1.1.). Tendencja ta dotyczy również Polski, ale w naszym kraju odsetek ten rośnie najszybciej spośród badanych ośmiu krajów. W 2003 roku wynosił 32% i był wyraźnie niższy niż w UE 27 (35%), ale do 2012 roku „dogonił” średnią dla UE 27 (38%).

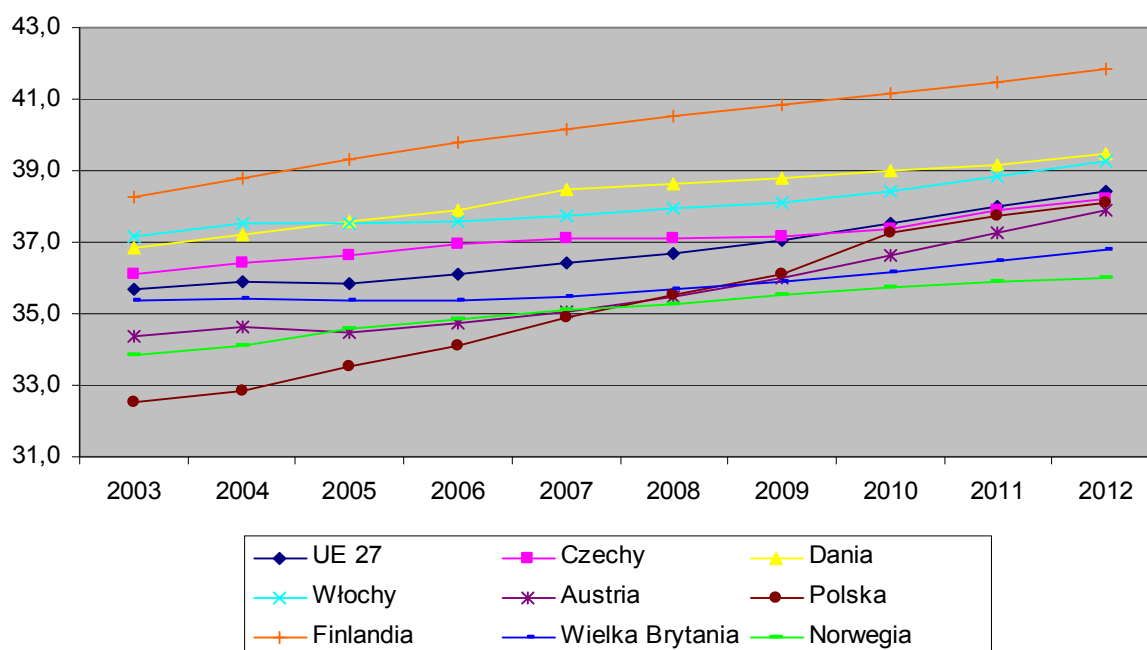
Spośród badanych krajów odsetek osób starszych jest najwyższy w Finlandii (42% w 2012 roku) i rośnie tam nieco szybciej niż średnia dla UE 27. To tłumaczy, dlaczego Finlandia, jako pierwszy kraj w Europie, wprowadziła kompleksowy program działań aktywizujących zawodowo starsze pokolenie.

---

<sup>26</sup> Por. GUS (2013), *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski I kwartał 2013, Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.



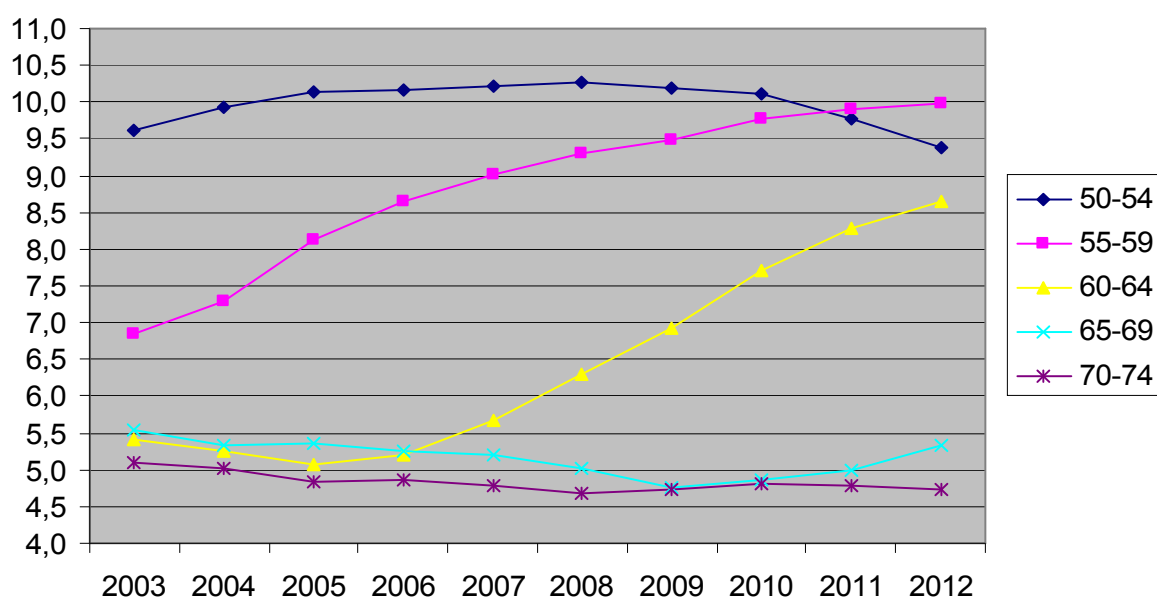
**Wykres 2.1.1. Odsetek osób w wieku 50-74 lata w populacji osób w wieku 15-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

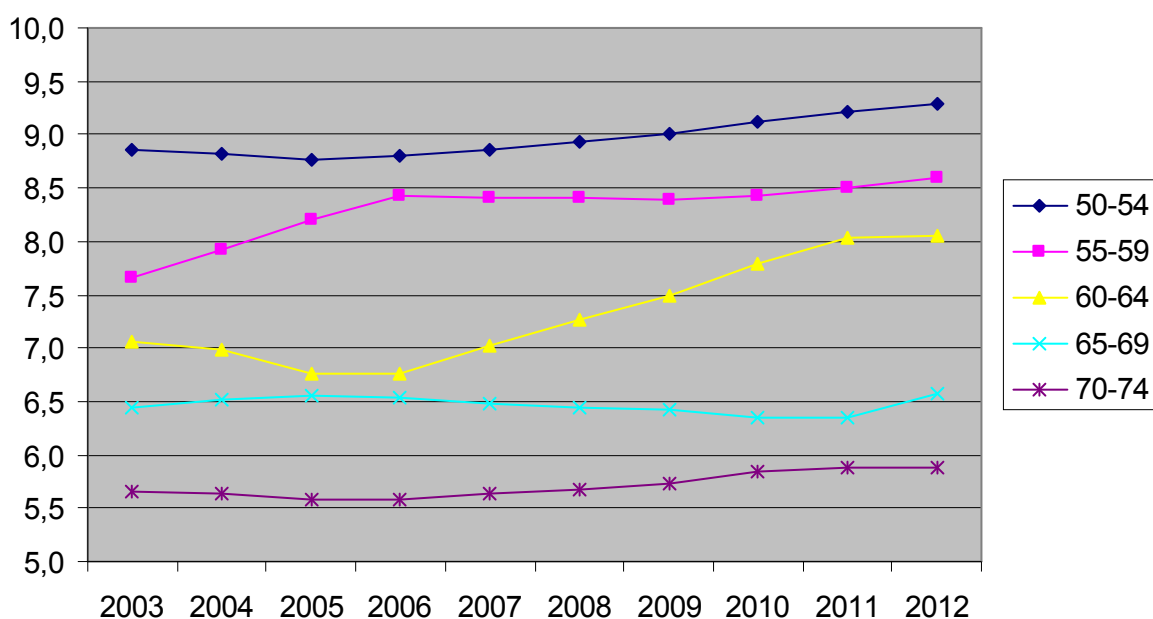
Wyjątkowo szybki wzrost odsetka osób starszych w Polsce wynikał w ostatnich 10 latach wyłącznie z przyrostu liczby osób w wieku 55-64 lata (por. Wykres 2.1.2.). Udział tej grupy wśród osób w wieku 50-74 lata wzrósł w Polsce z 12,5% w 2003 roku do 18,5% w 2012 roku. Również w UE 27 ta grupa osób starszych powiększa się najszybciej, ale dzieje się to trzy razy wolniej niż w Polsce! (por. Wykres 2.1.3.).

**Wykres 2.1.2. Odsetek wybranych grup wieku w populacji osób w wieku 15-74 lata w Polsce**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.1.3. Odsetek wybranych grup wieku w populacji osób w wieku 15-74 lata w UE 27**

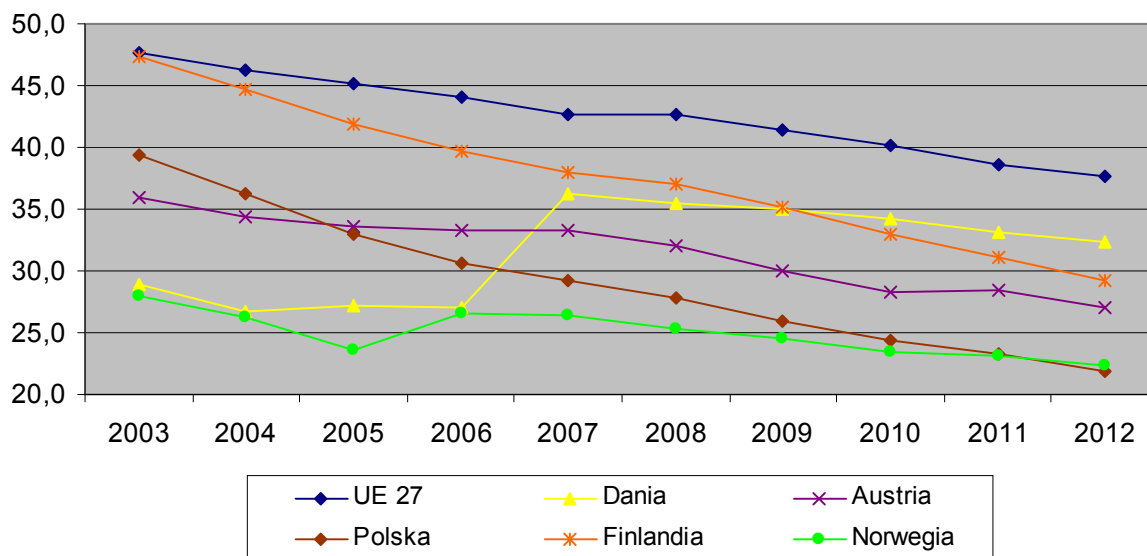


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa dochodzi również do zmiany struktury wykształcenia ludności – kolejne roczniki przekraczające 50. rok życia są coraz lepiej wykształcone. Wśród osób w wieku 50-74 lata maleje więc odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym – w UE 27 z 48% do 38% a w Polsce z 40% do 22% w okresie 2003-2012 (por. Wykres 2.1.4.). Jednocześnie rośnie odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim – w UE 27 z 33% do 42%, a w Polsce z 51% do 65% w ostatnich 10 latach (por. Wykres 2.1.5.). Wzrasta też odsetek osób z wykształceniem wyższym – w UE 27 z 13% do 19%, zaś w Polsce z 10% do 14% w latach 2003-2012 (por. Wykres 2.1.6.).

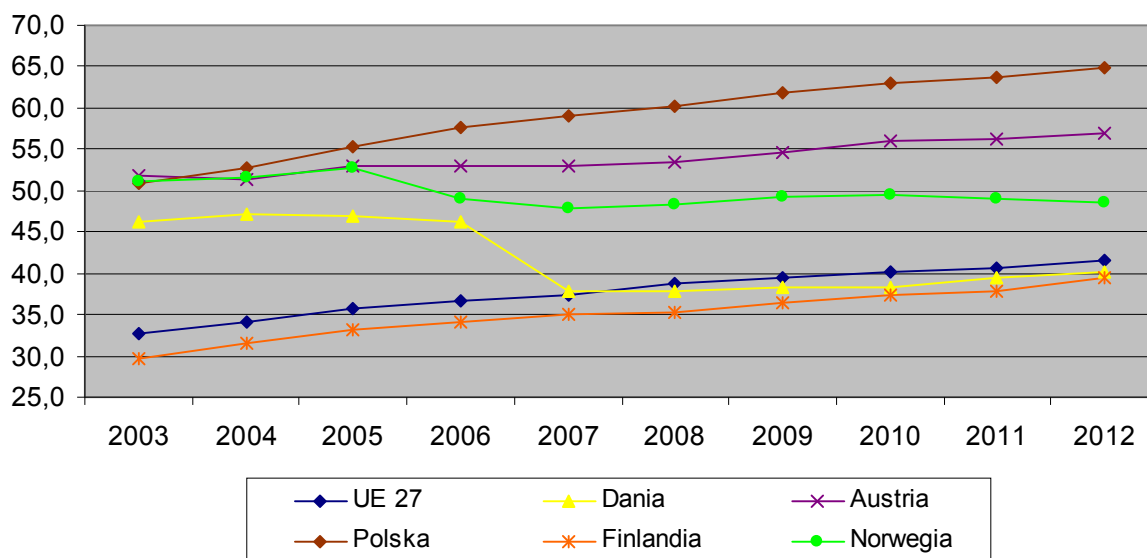
Warto w tym miejscu podkreślić wyraźną specyfikę polskiego rynku pracy – w Polsce mniej osób starszych legitymuje się wyższym wykształceniem (14% w 2012 roku) niż w UE 27 (19%), a w szczególności mniej niż w krajach intensywnie aktywizujących osoby starsze, takich jak Finlandia (31% w 2012 roku), Norwegia (28%), czy Dania (25%). Oznacza to, że aktywizacja osób starszych może być w Polsce dużo trudniejszym zadaniem niż w krajach skandynawskich.

**Wykres 2.1.4. Odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym w populacji osób w wieku 15-74 lata w wybranych krajach UE**



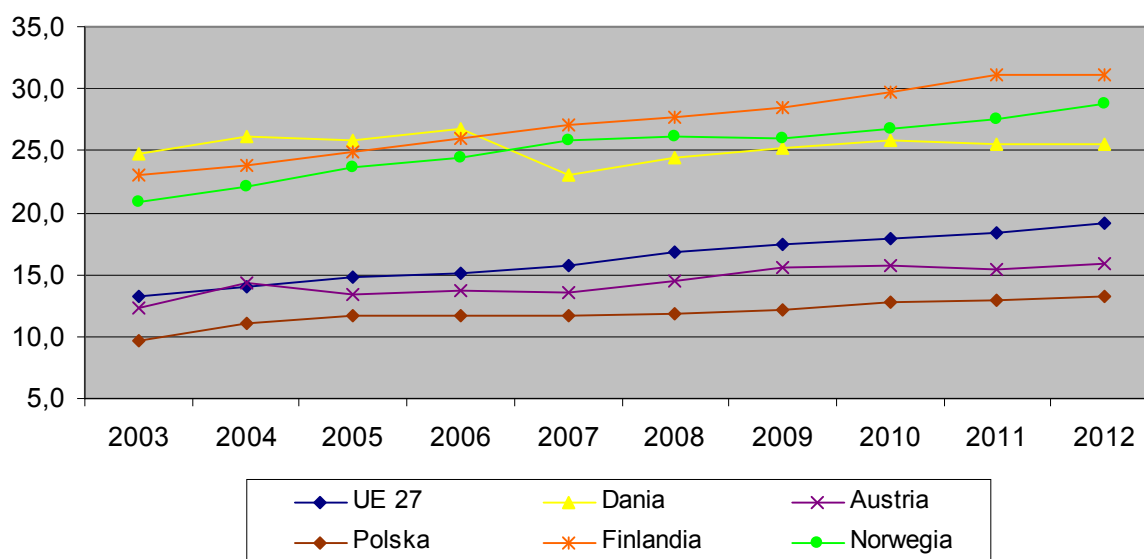
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.1.5. Odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim w populacji osób w wieku 15-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.1.6. Odsetek osób z wykształceniem wyższym w populacji osób w wieku 15-74 lata w wybranych krajach UE**



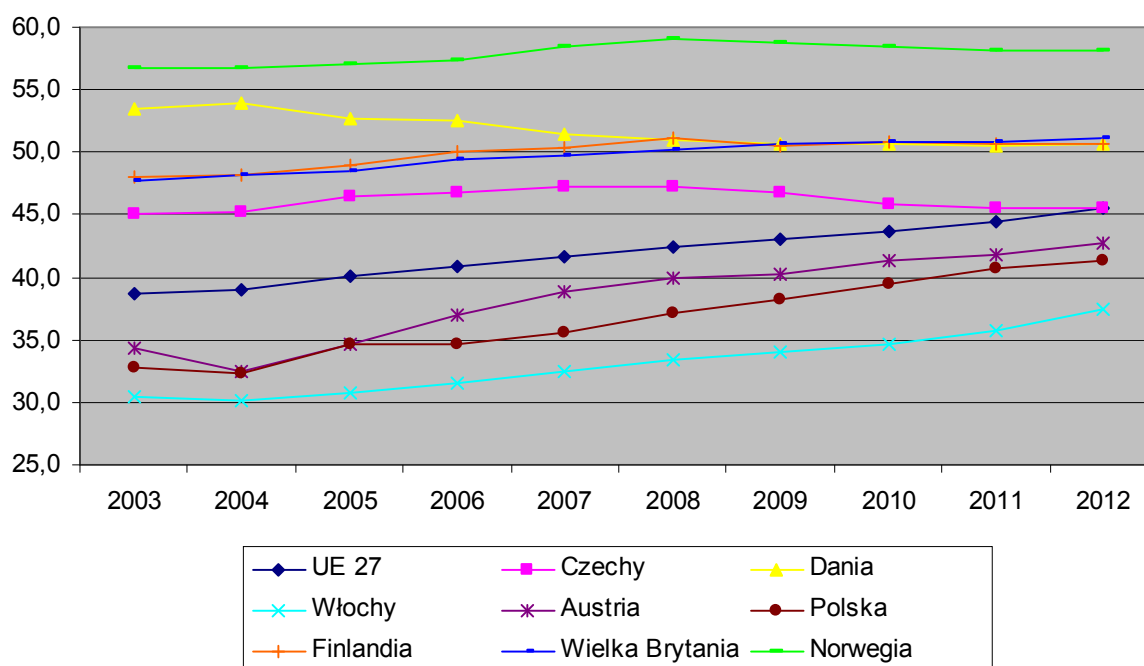
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

## 2.2. Aktywność zawodowa osób starszych

Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata wzrosła w UE 27 w latach 2003-2012 z 38% do 45% (por. Wykres 2.2.1.). W 2003 roku stopa aktywności charakteryzowała się dużą rozpiętością w badanych krajach – wynosiła od 30% we Włoszech do 57% w Norwegii. Rozpiętość ta w ciągu kolejnych 10 lat malała – odchylenie standardowe spadło z 9,9 pkt. proc. do 6,7 pkt. proc. – co oznacza, że dochodzi do konwergencji stopy aktywności zawodowej w obrębie badanej grupy krajów.

Istotne jest, że **stopa aktywności zawodowej rośnie szybciej w tych krajach, w których była początkowo niska**. We Włoszech, Polsce i Austrii, gdzie aktywność zawodowa była w 2003 roku relatywnie niska – wynosiła od 30% do 34% - stopa aktywności wzrosła w kolejnych 10 latach o około ¼. Natomiast w pozostałych analizowanych krajach, gdzie aktywność w 2003 roku była dużo wyższa (od 45% do 57%), stopa aktywności niemal nie uległa zmianie.

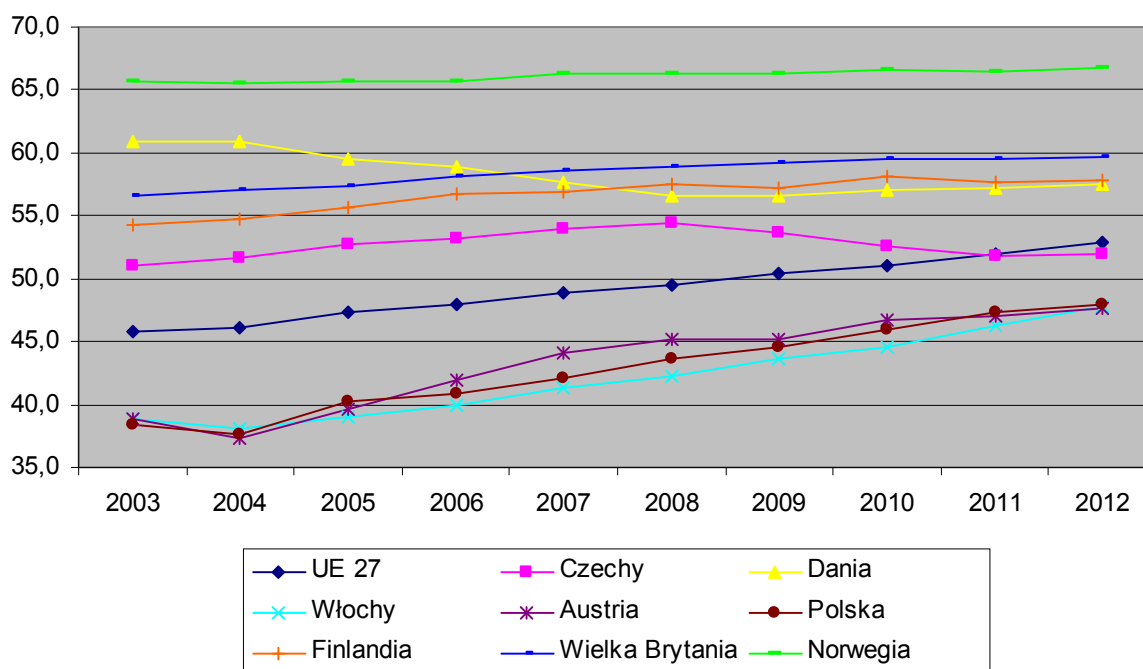
**Wykres 2.2.1. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Ważne jest stwierdzenie, czy znaczny wzrost stopy aktywności zawodowej osób starszych we Włoszech, Polsce i Austrii nie wynika przypadkiem z ogólnego wzrostu krajowej podaży pracy. W takim wypadku powinny wzrosnąć stopy aktywności zawodowej wszystkich grup wiekowych. W pewnym stopniu odpowiedzi na to pytanie udziela nam wykres 2.2.2, z którego wynika, że w okresie 2003-2012 we wszystkich tych trzech krajach stopa aktywności osób starszych wzrosła w relacji do stopy aktywności osób w wieku 25-49. Jednocześnie stopa aktywności osób w wieku 25-49 lat pozostawała w tych trzech krajach w badanym okresie na stałym poziomie. Aktywność osób starszych rośnie więc w porównaniu z młodszymi, co może wynikać z krajowych działań aktywizacyjnych.

**Wykres 2.2.2. Relacja stopy aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata do stopy aktywności osób w wieku 25-49 lat w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

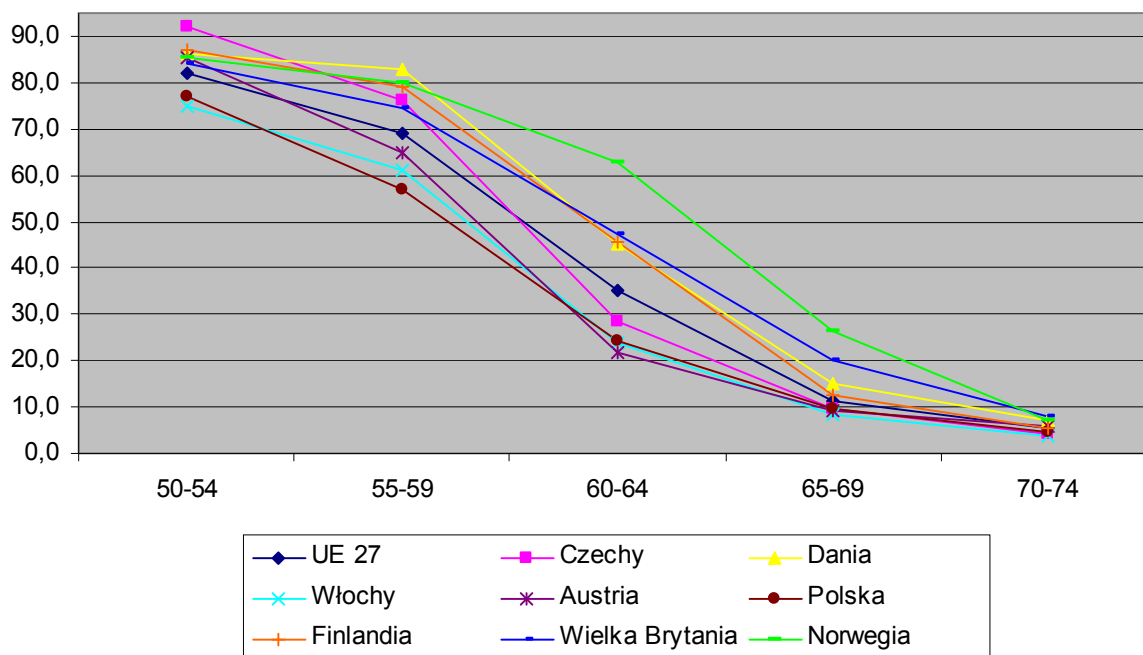
Wewnątrz grupy osób starszych aktywność zawodowa maleje wraz z wiekiem - średnia dla UE 27 maleje z 82% dla osób w wieku 50-54 lata do 5% dla osób w wieku 70-74 lata (por. Wykres 2.2.3.). Spadek aktywności zawodowej osób starszych wraz z wiekiem dotyczy wszystkich analizowanych krajów. Poszczególne kraje różnią się jednak między sobą poziomem aktywności w poszczególnych podgrupach wieku oraz tempem obniżania się aktywności wraz z wiekiem.

Wyjątkowo niską aktywnością zawodową we wszystkich podgrupach wieku charakteryzują się Polska i Włochy. Z kolei w Czechach bardzo wysoka jest aktywność osób w wieku 50-54 lata, wysoka w wieku 55-59 lat i dosyć niska powyżej 60 roku życia. Natomiast wyjątkowo wysoka aktywność osób od 60 roku życia występuje w Norwegii.

Analizowane kraje różnią się też tempem wzrostu aktywności zawodowej w poszczególnych podgrupach wieku (por. Wykresy 2.2.4.-2.2.8.).

W Polsce wzrost aktywności zawodowej osób starszych (50-74 lata) w latach 2003-2012 wynikał przede wszystkim ze znacznego (najwyższego wśród badanych krajów) wzrostu aktywności osób w wieku 50-54 lata (z 63% do 77%) oraz w wieku 55-59 lat (z 39% do 57%). W porównaniu z pozostałymi analizowanymi krajami niewiele wzrosła w Polsce aktywność osób w wieku 60-64 lata (z 19% do 24%) oraz w wieku 65-69 lat (z 9,1% do 9,7%). Natomiast aktywność osób w wieku 70-74 lata w Polsce wręcz spadła (z 6,1% do 4,8%), podczas gdy we wszystkich pozostałych analizowanych krajach odnotowano jej wzrost – w Finlandii, Danii i Austrii blisko dwukrotnie.

**Wykres 2.2.3. Stopa aktywności zawodowej osób starszych według wieku w 2012 roku w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

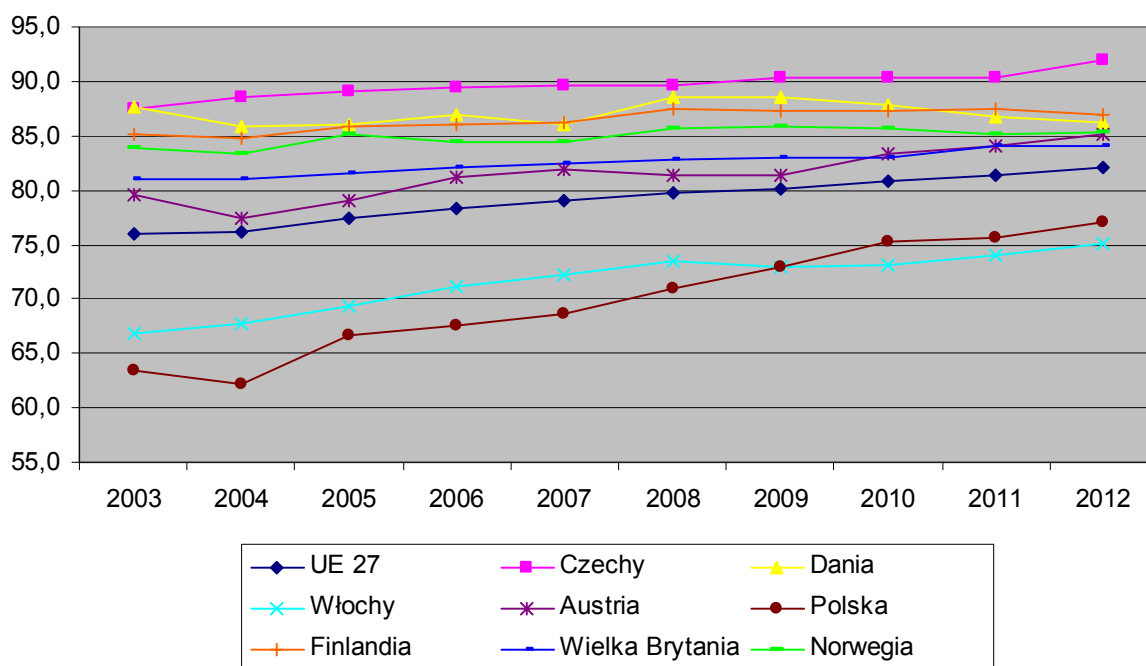
W latach 2003-2012 stopy aktywności zawodowej osób w wieku 50-54 lata oraz 55-59 lat ulegały konwergencji. Wynikało to z szybszego wzrostu aktywności osób w tym wieku w krajach o początkowo niskiej aktywności (tj. w Polsce, Włoszech i Austrii) niż w krajach o wysokiej początkowej aktywności (por. Wykresy 2.2.4.-2.2.5.). Konwergencję widać na wykresach, ale również wskazuje na nią spadek odchylenia standardowego stóp aktywności w obu grupach wiekowych – w przypadku osób w wieku 50-54 lata z 9% do 5%, zaś w przypadku osób w wieku 55-59 lat z 16% do 10%.

W badanym okresie stopy aktywności zawodowej osób w wieku 60-64 lata najsilniej wzrosły w Finlandii, Austrii i Norwegii, zaś w przypadku osób w wieku 65-69 lat – w Finlandii, Norwegii, Wielkiej Brytanii i Austrii (por. Wykresy 2.2.6.-2.2.7.). W przedziale pomiędzy 60 a 69 rokiem życia w większości analizowanych krajów mieści się granica wieku emerytalnego (lub przedział w systemie elastycznego wieku), a więc można przypuszczać, że na aktywność zawodową osób w tym przedziale wieku zasadniczy wpływ będą miały zasady przechodzenia na emeryturę, regularną i wcześniejszą, oraz zachęty do odroczenia przejścia. We wszystkich krajach, w których znacznie wzrosła aktywność zawodowa osób 60-69 letnich zmieniono kilka lat temu zasady przyznawania emerytur:

- w Finlandii wprowadzono w 2005 roku zachęty finansowe do odroczenia przejścia na emeryturę oraz zlikwidowano możliwość przechodzenia na emeryturę w wieku poniżej 61 lat,
- w Norwegii wprowadzono od 2011 roku zachęty do odroczenia przejścia na emeryturę,
- w Wielkiej Brytanii w 2005 roku wprowadzono zachęty do odroczenia przejścia na emeryturę a w 2008 roku zaostrożono kryteria przyznawania świadczeń z tytułu niezdolności do pracy,

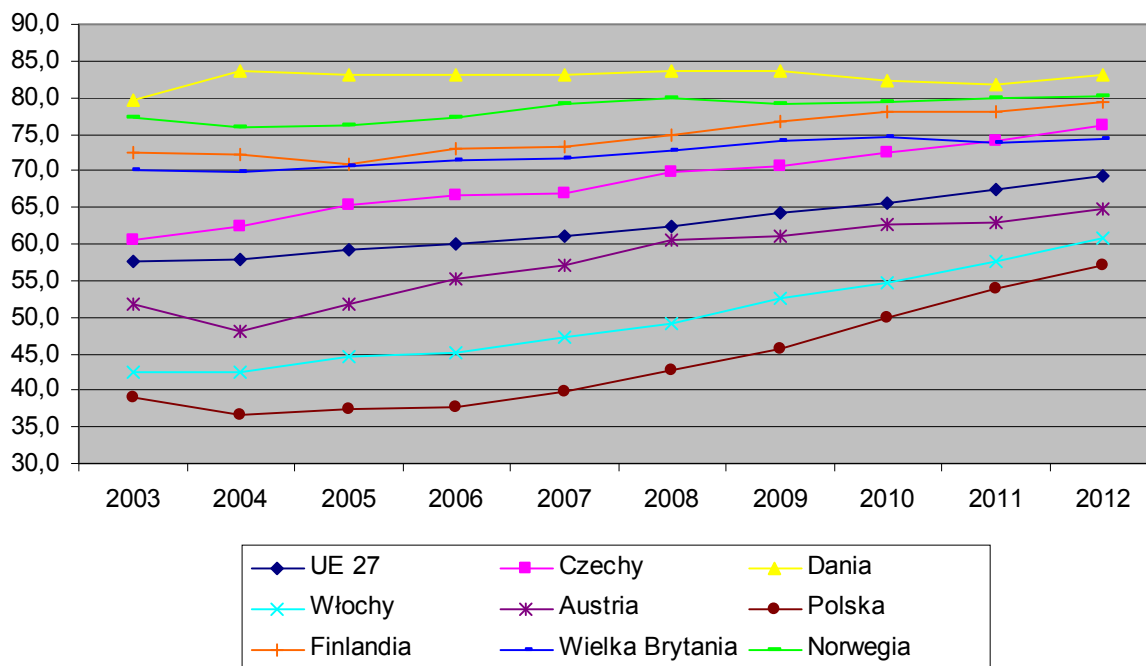
- w Austrii w 2004 roku ograniczono dostęp do wcześniejszych emerytur.

**Wykres 2.2.4. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-54 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.2.5. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 55-59 lata w wybranych krajach UE**

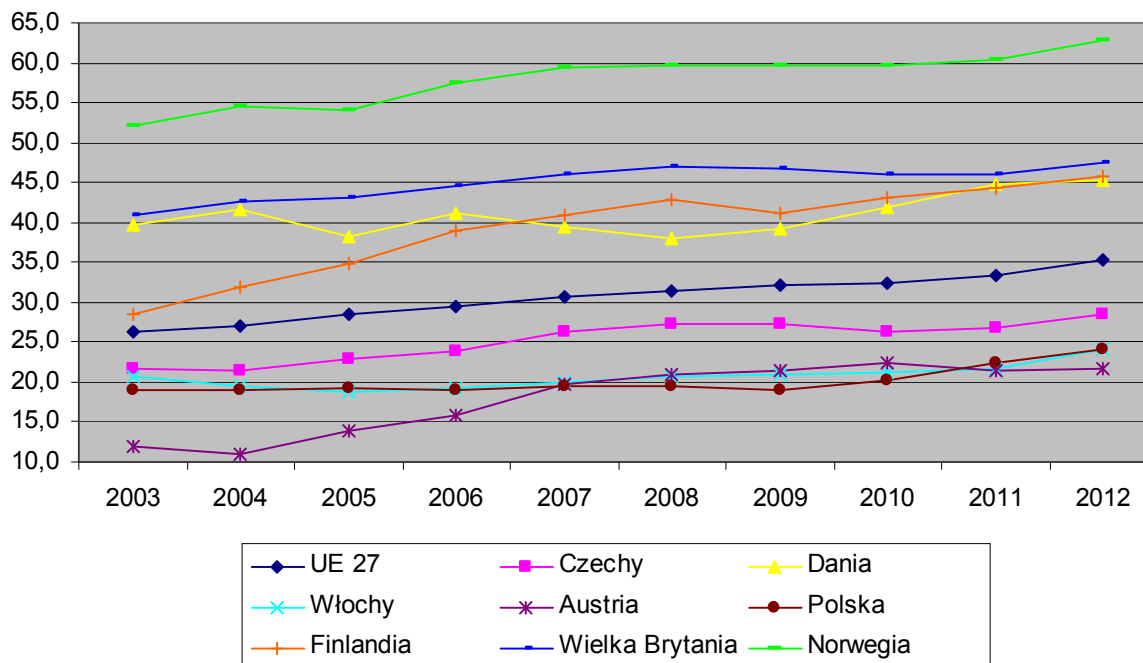


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.



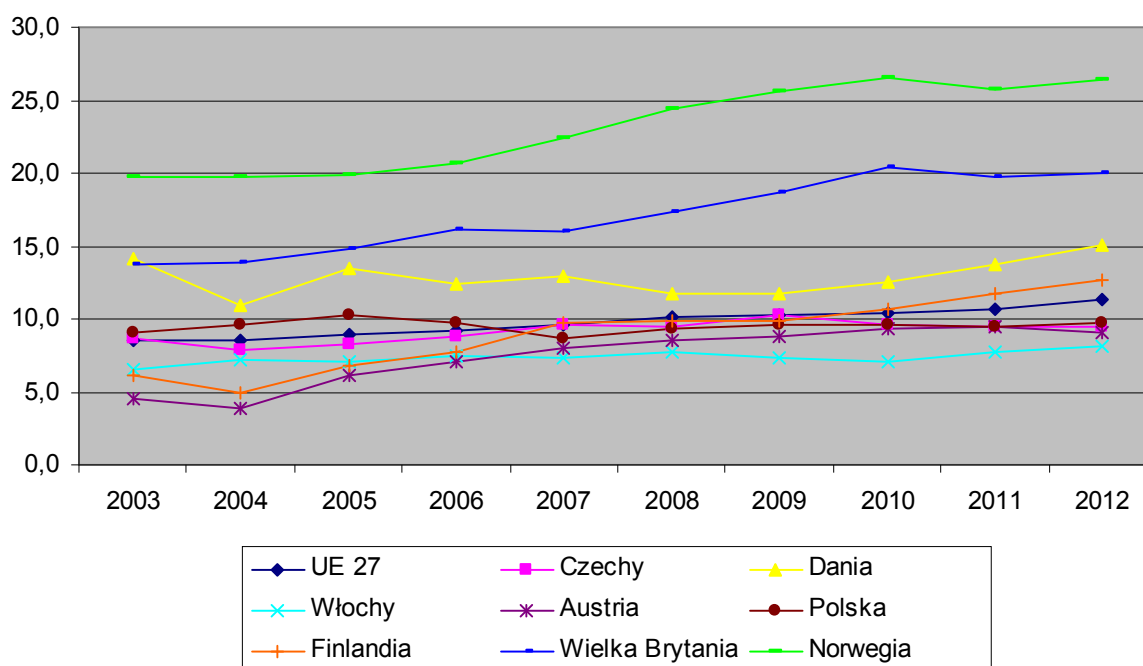
We wszystkich badanych krajach aktywność zawodowa 60-latków jest dużo niższa niż 50-latków – są więc jeszcze spore rezerwy aktywności, co powoduje, że rośnie ona równie szybko w krajach, w których jej wyjściowy poziom jest relatywnie niski, jak i w takich, w których jest on wysoki. Nie dochodzi więc do konwergencji stóp aktywności 60-latków w badanej grupie krajów a wręcz przeciwnie, do lekkiej dywergencji – w latach 2003-2012 odchylenie standardowe stóp aktywności zawodowej nieznacznie wzrosło.

**Wykres 2.2.6. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 60-64 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

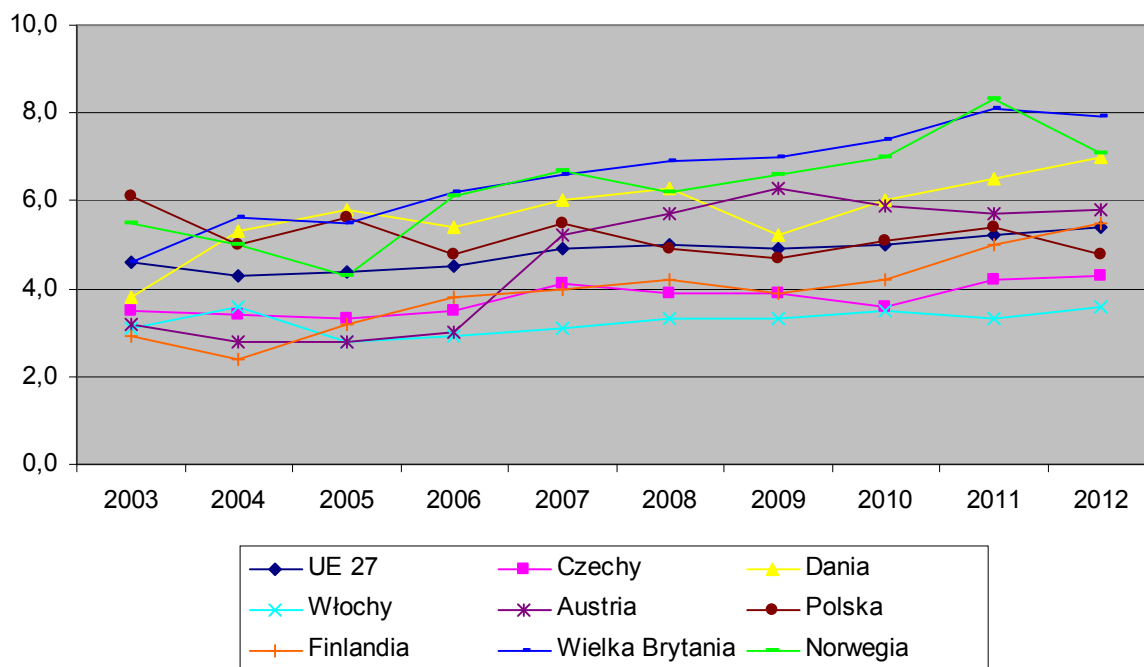
**Wykres 2.2.7. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 65-69 lat w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Aktywność zawodowa osób w wieku 70-74 lata jest bardzo niska – stopa aktywności w UE 27 w 2012 roku wynosiła 5,4%, zaś w 2003 roku była nieco niższa wynosząc 4,6% (por. Wykres 2.2.8.). Wydaje się, że głównym czynnikiem, który może mieć wpływ na wzrost aktywności zawodowej w tej grupie są zachęty finansowe do odroczenia przechodzenia na emeryturę. Ponadprzeciętny wzrost aktywności zawodowej w tej grupie wieku – w porównaniu ze średnim wzrostem w UE 27 – wystąpił w Wielkiej Brytanii, Danii, Finlandii, Austrii i Norwegii. We wszystkich tych krajach wprowadzono kilka lat temu zachęty do wydłużania aktywności zawodowej ponad wiek emerytalny. W Polsce zachęty takie jeszcze efektywnie nie funkcjonują i być może z tego wynika spadek aktywności (z 6,1% w 2003 roku do 4,8% w 2012 roku).

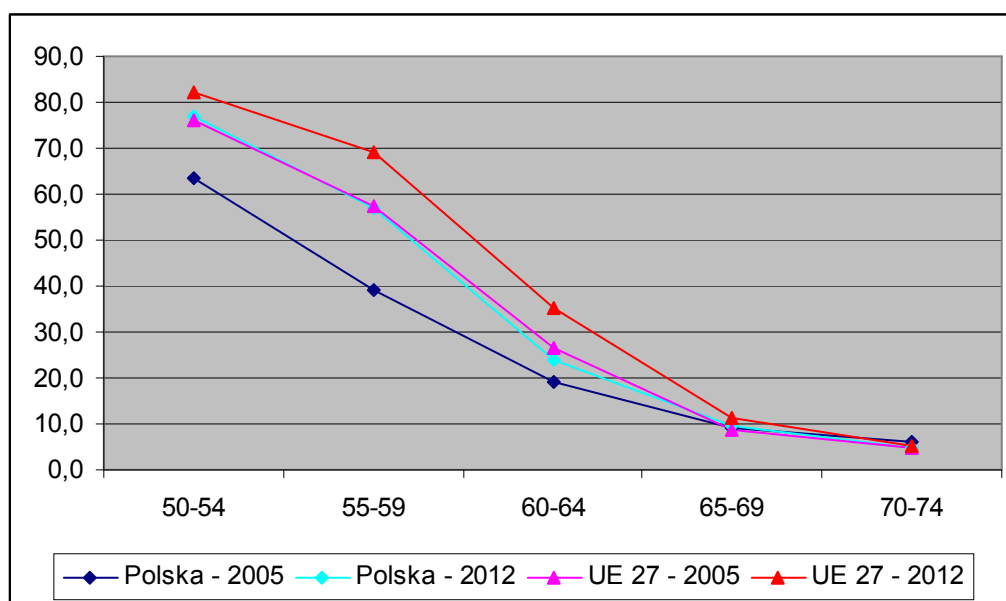
**Wykres 2.2.8. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 70-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Reasumując, stopy aktywności zawodowej osób starszych w poszczególnych podgrupach wieku w Polsce wzrosły w okresie 2003-2012 mniej więcej do poziomu średniej UE 27 z 2003 roku (por. Wykres 2.2.9). W międzyczasie w UE 27 aktywność osób w wieku 50-64 lata wzrosła, więc Polska znajduje się obecnie poniżej średniej unijnej. Jeszcze więcej brakuje nam do krajów skandynawskich.

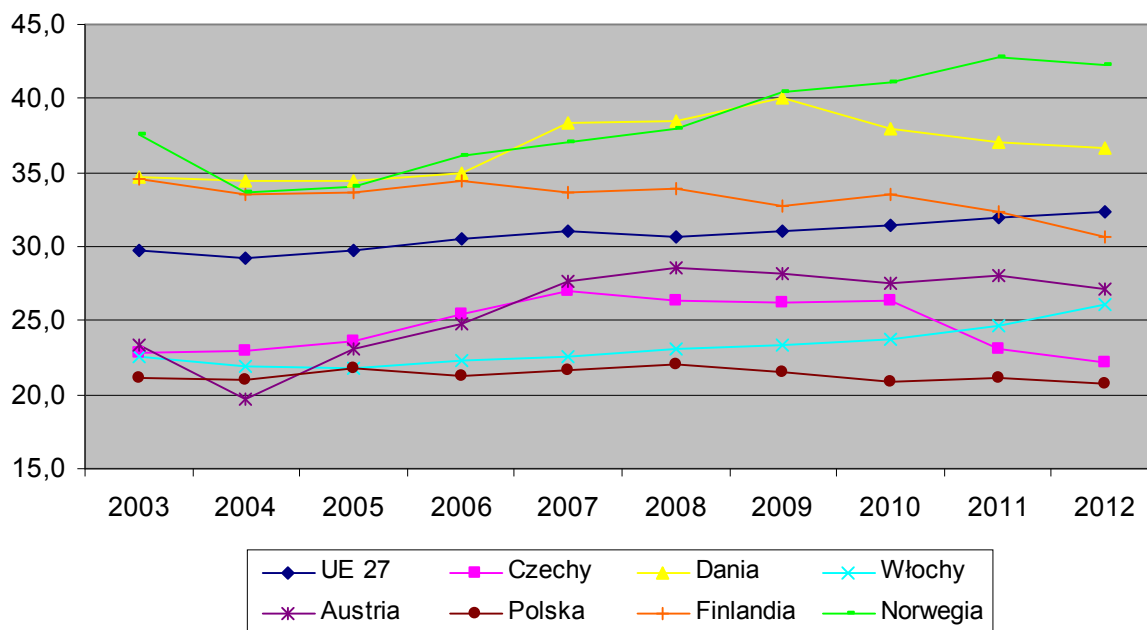
**Wykres 2.2.9. Stopa aktywności zawodowej osób starszych według wieku w 2005 i 2012 roku w Polsce i UE 27**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

W Polsce występują odmienne tendencje niż w UE 27 odnośnie zmian aktywności zawodowej osób starszych w podziale według poziomu wykształcenia. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym wzrosła w UE 27 z 30% w 2003 roku do 32% w 2012 roku. W Polsce jest ona znacznie niższa niż w UE 27 – na poziomie 21% – i nie uległa zmianie w badanym okresie (por. Wykres 2.2.10.).

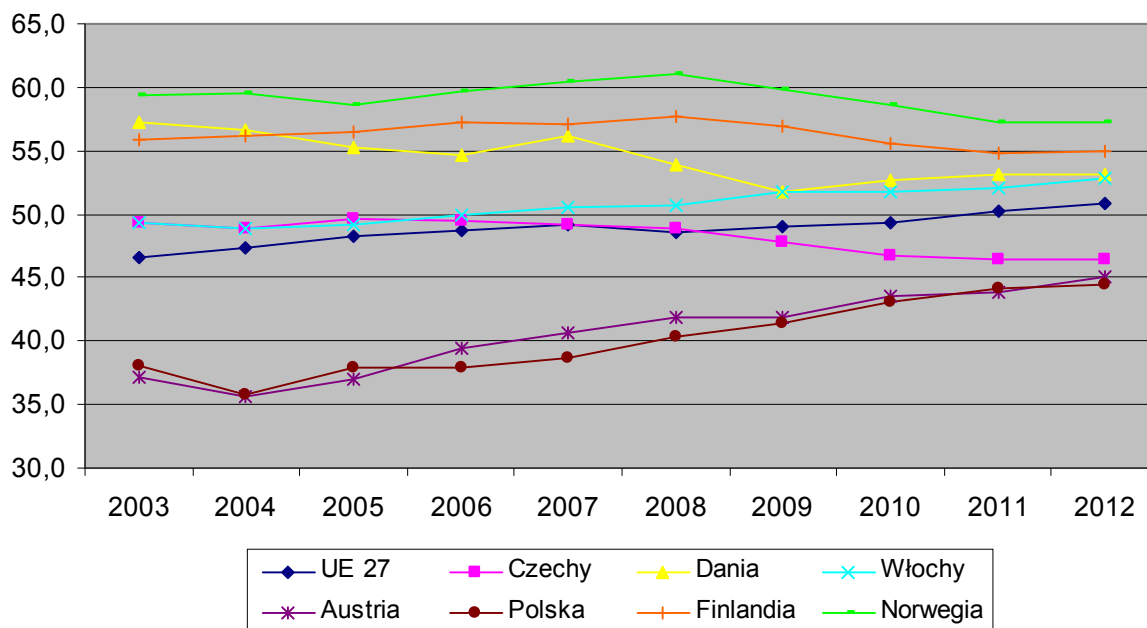
**Wykres 2.2.10. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

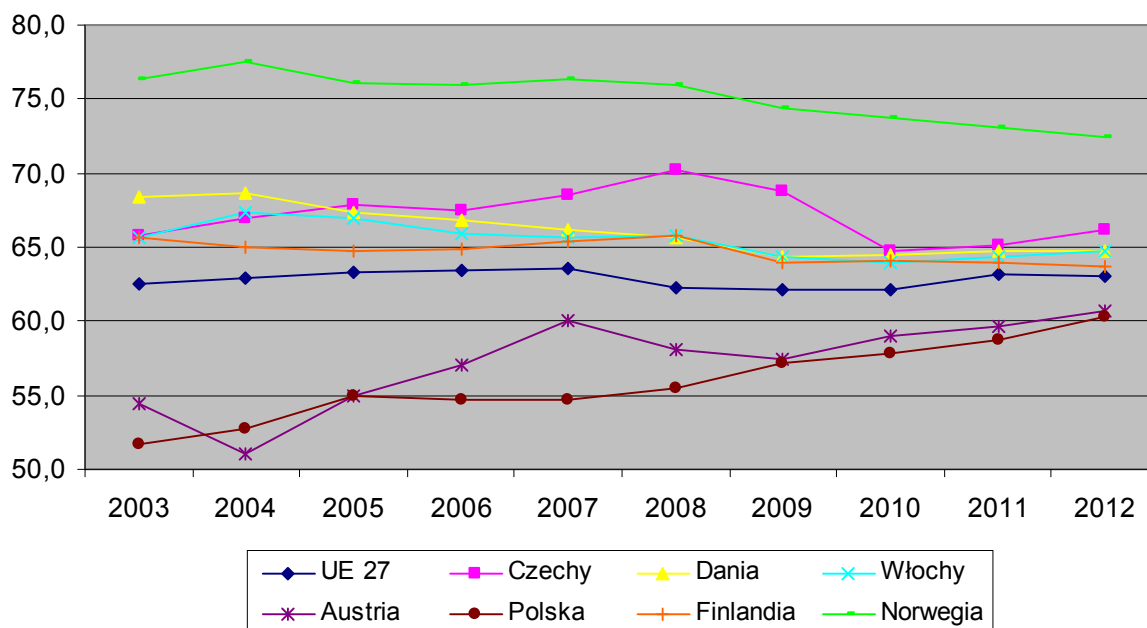
W Polsce, podobnie jak w Austrii, rośnie za to stopa aktywności osób starszych z wykształceniem średnim – z 38% w 2003 roku do 44% w 2012 roku (por. Wykres 2.2.11.). Zarówno Polska, jak i Austria nadrabiają w ten sposób dystans dzielący je od UE 27, gdzie stopa aktywności w tej grupie wynosi 50%. W efekcie dochodzi do konwergencji stóp aktywności osób starszych z wykształceniem średnim w obrębie badanej grupy krajów.

**Wykres 2.2.11. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.2.12. Stopa aktywności zawodowej osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem wyższym w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Podobna sytuacja ma miejsce w grupie osób starszych z wykształceniem wyższym. Średnia stopa aktywności w UE 27 dla tej grupy wynosiła w 2012 roku 63% i nie uległa zmianie względem 2003 roku (por. Wykres 2.2.12.). W Polsce i Austrii stopa aktywności w tej grupie wzrosła z poziomu, odpowiednio, 52% i 55% w 2003 roku do poziomu 60% w 2012 roku, nadrabiając w ten sposób część dystansu dzielącego ją od średniej dla UE 27. Z kolei w

Norwegii, gdzie stopa aktywności w tej grupie wynosiła w 2003 roku aż 76%, spadała do 72% w 2012 roku.

Reasumując, w Polsce w przeciwieństwie do większości badanych krajów, aktywność zawodowa osób starszych rośnie poprzez wydłużanie zatrudnienia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim lub wyższym.

### **2.3. Zatrudnienie osób starszych**

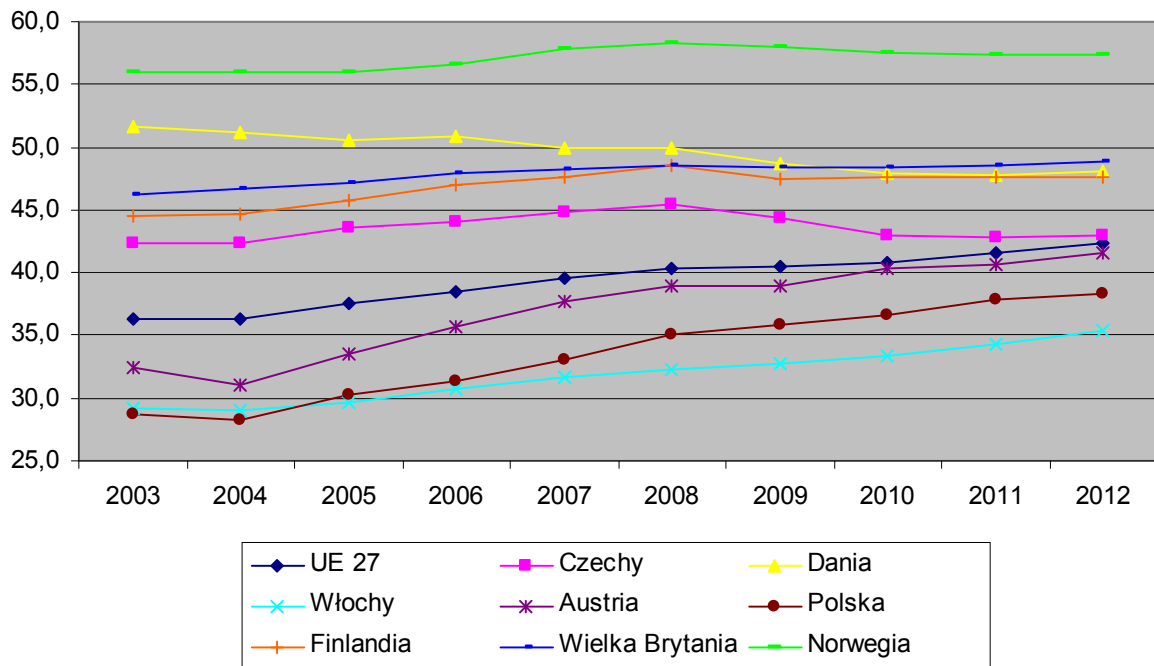
Podstawowym celem polityki aktywizacyjnej jest zwiększenie zatrudnienia osób starszych. Wzrost stopy zatrudnienia może więc świadczyć o realizacji tego celu.

W UE 27 w latach 2003-2012 średnia stopa zatrudnienia wzrosła z 36% do 42% (por. Wykres 2.3.1.). Wśród badanych ośmiu państw największy wzrost odnotowano w Polsce (z 29% do 38%), Austrii (z 33% do 42%) i Włoszech (z 29% do 35%), czyli w krajach o początkowo (w 2003 roku) niskiej stopie zatrudnienia osób starszych (niższej od średniej w UE). W krajach o początkowo wysokiej stopie zatrudnienia wzrost tego wskaźnika w badanym okresie był niewielki lub wręcz doszło do spadku (Dania). W efekcie dochodzi do konwergencji stóp zatrudnienia w badanej grupie krajów – odchylenie standardowe stopy zatrudnienia spadło w latach 2003-2012 z 10% do 7%.

Stopa zatrudnienia osób starszych jest też coraz wyższa w relacji do stopy zatrudnienia osób młodszych, w wieku 25-49 lat. W 2003 roku relacja ta wynosiła w UE 27 średnio 47% i wzrosła do 2012 roku do poziomu 55% (por. Wykres 2.3.2.). Relacja ta, podobnie jak stopa zatrudnienia osób starszych, rośnie najszybciej w krajach o stosunkowo niskim początkowym jej poziomie, wynoszącym w 2003 roku ok. 40%, tj. w Polsce, Austrii i Włoszech. Kraje o wysokim poziomie tej relacji, takie jak Norwegia (67% w 2003 roku), Wielka Brytania (57%), czy Finlandia (54%) odnotowały niewielki wzrost nawet spadek (Dania).

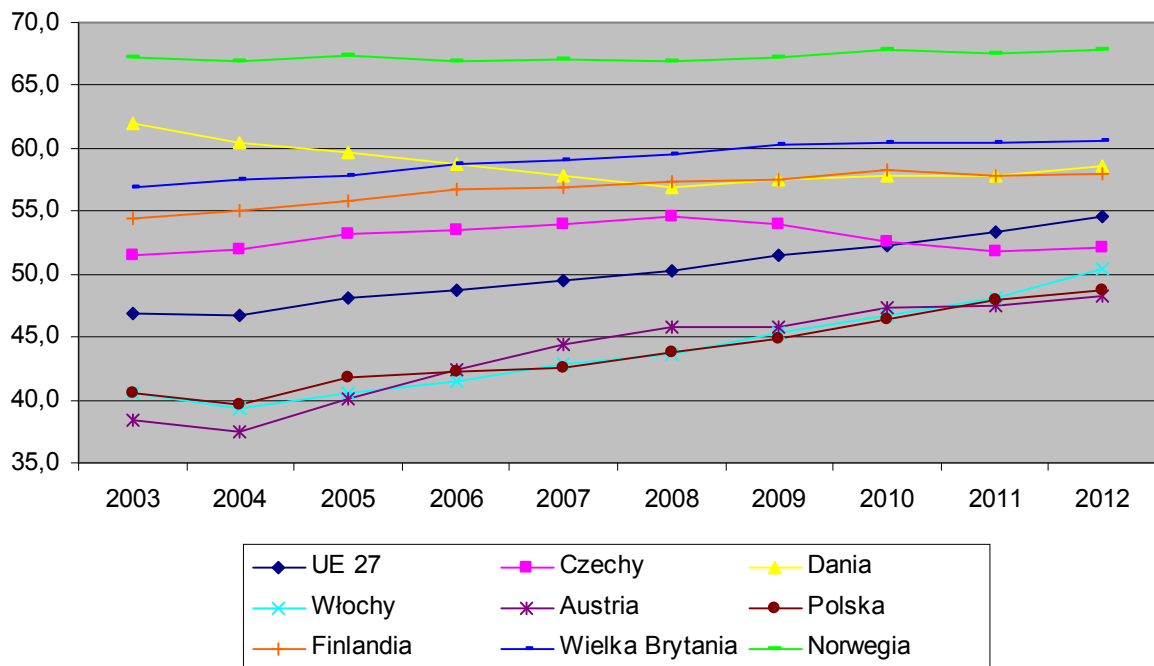
Może to oznaczać, że polityka aktywizowania osób starszych przynosi efekty (nie rośnie stopa zatrudnienia osób poniżej 50 roku życia) przy czym łatwiejsza wydaje się aktywizacja w krajach o niskiej stopie zatrudnienia osób starszych, bo tam rezerwy zatrudnieniowe w tej grupie wiekowej są większe.

**Wykres 2.3.1. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.3.2. Relacja stopy zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata do stopy zatrudnienia osób w wieku 25-49 lat w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

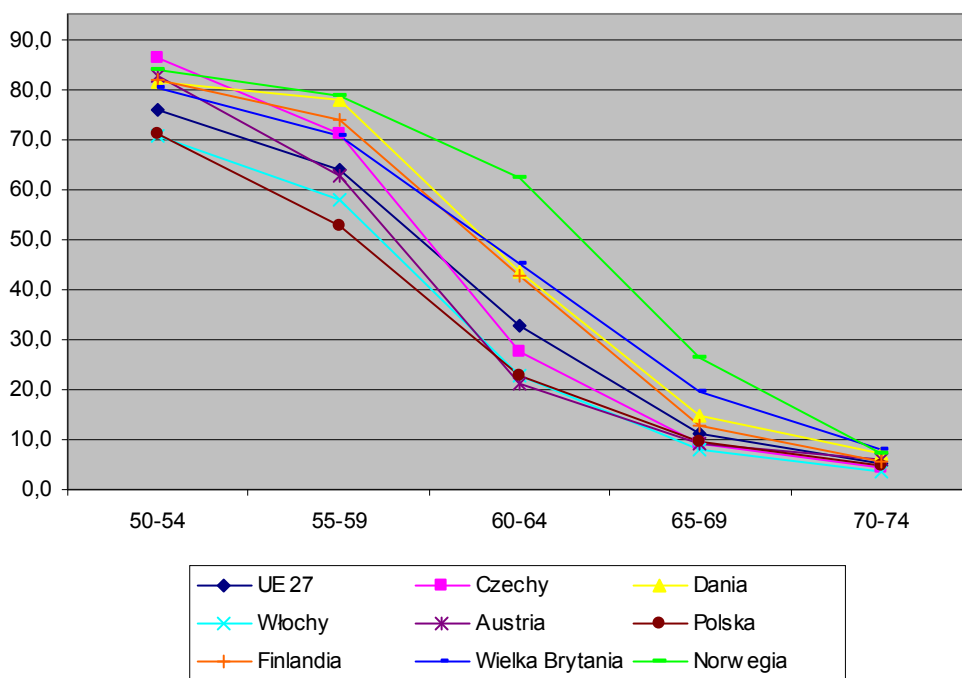
Stopa zatrudnienia osób starszych jest wewnątrz silnie zróżnicowana według wieku. Dzieląc grupę osób starszych na pięcioletnie podgrupy wraz ze wzrostem wieku w każdej kolejnej podgrupie stopa zatrudnienia jest niższa – poczynając od średniej UE 27 wynoszącej w 2012 roku 76% dla osób w wieku 50-54 lata do 5% dla osób w wieku 70-74 lata (por.

Wykres 2.3.3.). W Polsce i Włoszech stopy zatrudnienia we wszystkich podgrupach wieku należą do najniższych. Natomiast najwyższe są w Norwegii, Danii i Wielkiej Brytanii.

Wydaje się że w poszczególnych podgrupach wieku nieco inne czynniki mogą decydować o możliwościach zwiększenia stopy zatrudnienia:

- 50-59 lat - ograniczanie prawa do wcześniejszych emerytur i innych alternatywnych form świadczeń oraz inwestycje w kwalifikacje, działania zarządcze na poziomie firmy pozwalające na lepsze wykorzystanie potencjału osób starszych,
- 60-69 lat – przepisy dotyczące wieku emerytalnego (podnoszenie) oraz wysokości świadczenia (zachęty finansowe do odrzucania przejścia na emeryturę),
- 70-74 lata – głównie zachęty finansowe do odrzucania przejścia na emeryturę.

**Wykres 2.3.3. Stopa zatrudnienia osób starszych według wieku w 2012 roku w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

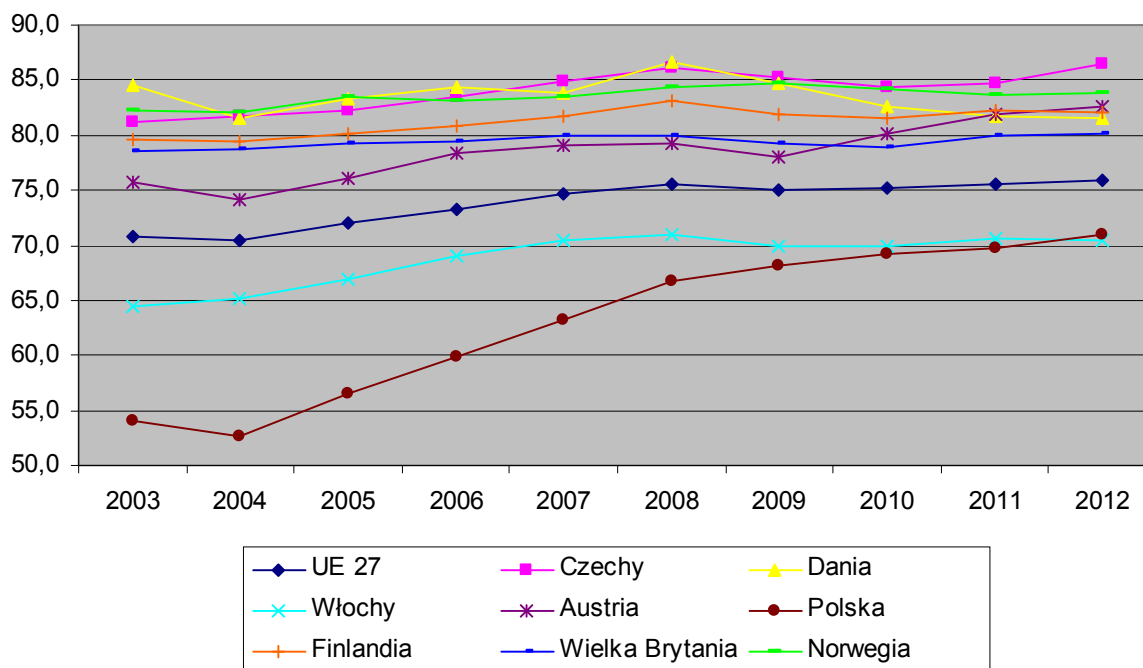
W 2003 roku w UE 27 średnia stopa zatrudnienia osób w wieku 50-54 lata wynosiła 71% i wzrosła do 76% w 2012 roku, zaś w grupie osób w wieku 55-59 lat początkowo wynosiła 54% i wzrosła do poziomu 64% (por. Wykresy 2.3.4. i 2.3.5.). W skali europejskiej więc zatrudnienie w obu tych grupach wiekowych wzrosło, a w tej drugiej wzrost był znaczny.

W grupie osób w wieku 50-54 lata oraz 55-59 lat najniższa stopa zatrudnienia spośród analizowanych krajów występowała w 2003 roku w Polsce – wynosiła, odpowiednio, 54% i 35%. Nieco wyższa była we Włoszech – odpowiednio 65% i 41%. W obu tych grupach wieku w Polsce nastąpił największy przyrost stopy zatrudnienia w latach 2003-2012, dzięki czemu zbliżyła się ona znaczenie do średniej dla UE 27. Poza Polską największy wzrost stopy zatrudnienia w tym okresie zarówno w grupie osób w wieku 50-54 lata jak i 55-59 lat nastąpił we Włoszech i Austrii.



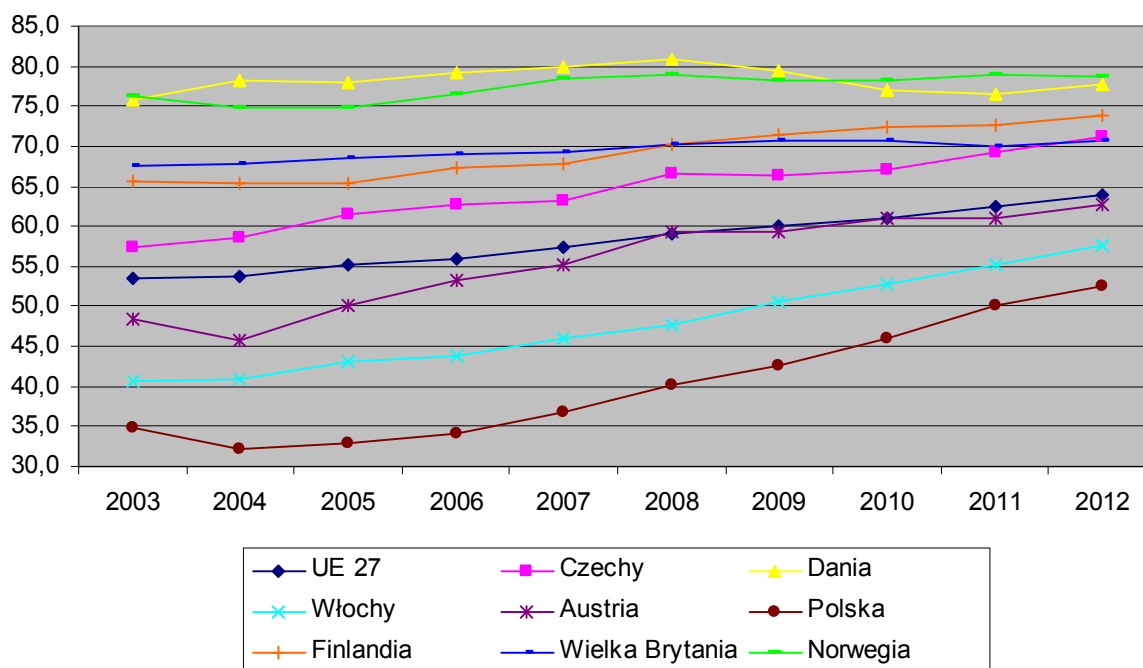
Natomiast w krajach, w których stopa zatrudnienia była w 2003 roku najwyższa – tj. w Danii i Norwegii – niemal nie uległa ona zmianie w ciągu kolejnych 10 lat. W efekcie doszło do konwergencji stóp zatrudnienia wśród analizowanych krajów – odchylenie standardowe stóp zatrudnienia zmalało w grupie wiekowej 50-54 lata z 11% do 6%, zaś w grupie wiekowej 55-59 lat z 16% do 10%.

**Wykres 2.3.4. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-54 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.3.5. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-59 lata w wybranych krajach UE**

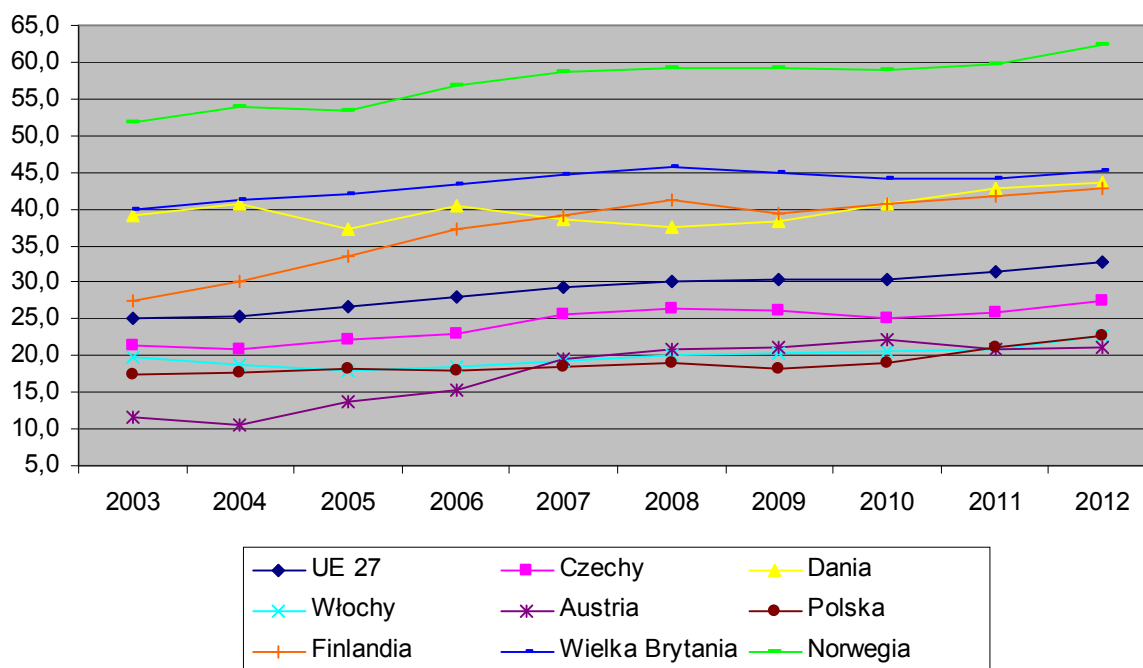


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

W porównaniu z 50-latkami stopa zatrudnienia wśród 60-latków jest w UE 27 znacznie niższa – wynosiła ona w 2003 roku w grupie osób w wieku 60-64 lata 25% i osiągnęła 33% w 2012 roku, zaś w grupie osób w wieku 65-69 lat wynosiła początkowo 8% i wzrosła do 11% (por. Wykresy 2.3.6. i 2.3.7.). W przeciwieństwie do tego, co miało miejsce w przypadku 50-latków liderami wzrostu zatrudnienia wśród 60-latków nie są wcale te kraje, które miały początkowo niskie stopy zatrudnienia. W przypadku 60-latków wzrost stopy zatrudnienia w ogóle nie jest powiązany z jej wyjściowym poziomem. Stopa zatrudnienia osób w wieku 60-64 lata najbardziej wzrosła w latach 2003-2012 w Finlandii (z 27% do 43%), w Norwegii (z 52% do 63%) i w Austrii (z 12% do 21%). Natomiast stopa zatrudnienia osób w wieku 65-69 lat najbardziej wzrosła w tym okresie w Finlandii (z 6% do 13%), w Norwegii (z 20% do 26%) i Wielkiej Brytanii (z 13% do 19%).

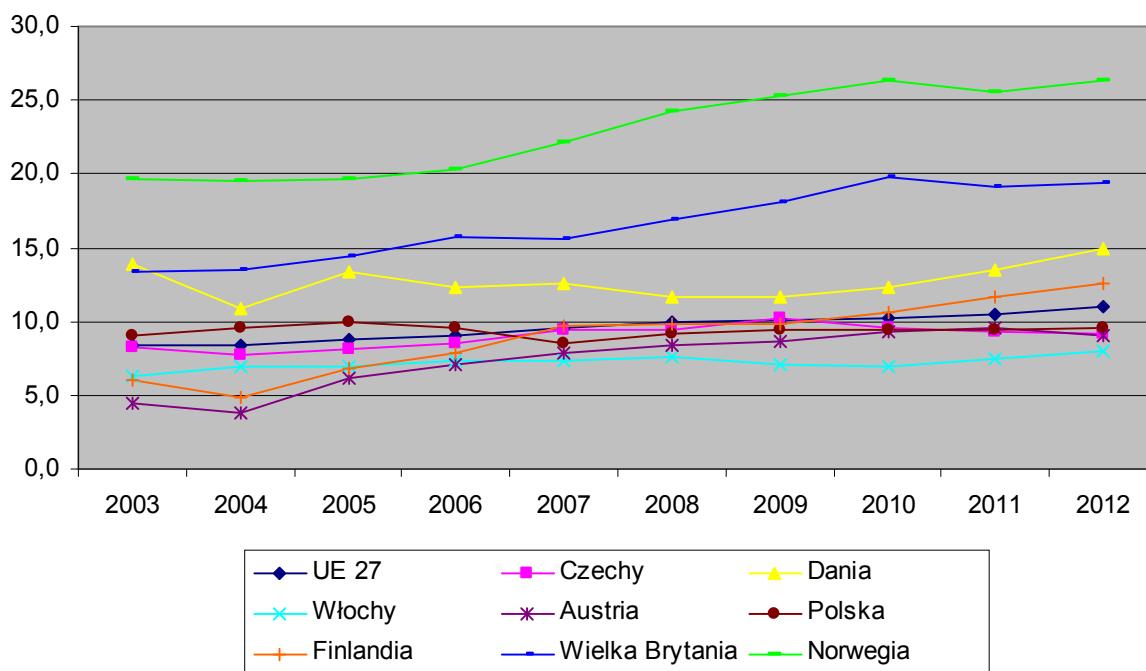
Największy wzrost zatrudnienia 60-latków miał więc miejsce w krajach, które ograniczyły możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury a jednocześnie wprowadziły zachęty finansowe do odraczania przejścia na emeryturę. Wydaje się, że w związku z tym, w grupie 60-latków są jeszcze duże rezerwy zatrudnieniowe, a tym samym stopa zatrudnienia jest bardziej wrażliwa na prowadzoną politykę aktywizacyjną.

**Wykres 2.3.6. Stopa zatrudnienia osób w wieku 60-64 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

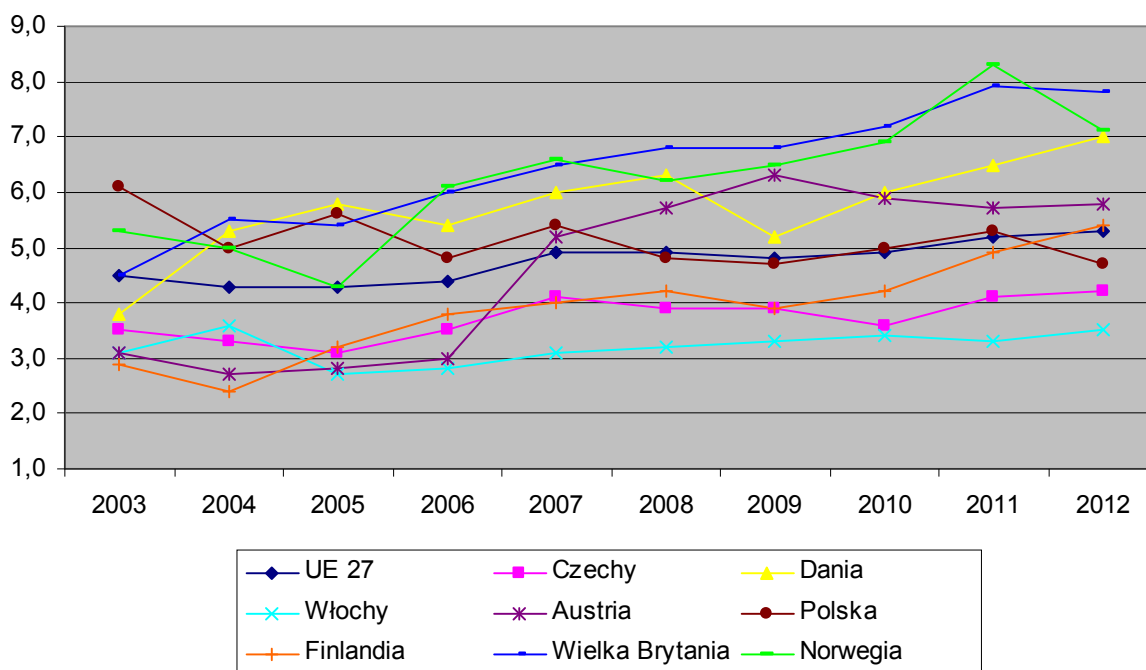
**Wykres 2.3.7. Stopa zatrudnienia osób w wieku 65-69 lat w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Stopa zatrudnienia osób w wieku 70-74 lata jest marginalna – UE 27 w 2003 roku wynosiła 4,5% i osiągnęła 5,3% w 2012 roku (por. Wykres 2.3.8.). Spośród analizowanych krajów w latach 2003-2012 wzrosła ona najbardziej w Danii (z 4% do 7%), w Wielkiej Brytanii (z 5% do 8%) i w Austrii (z 3% do 6%). Jedynie w Polsce stopa zatrudnienia w tej grupie wieku spadła – z 6% do 5%.

**Wykres 2.3.8. Stopa zatrudnienia osób w wieku 70-74 lata w wybranych krajach UE**

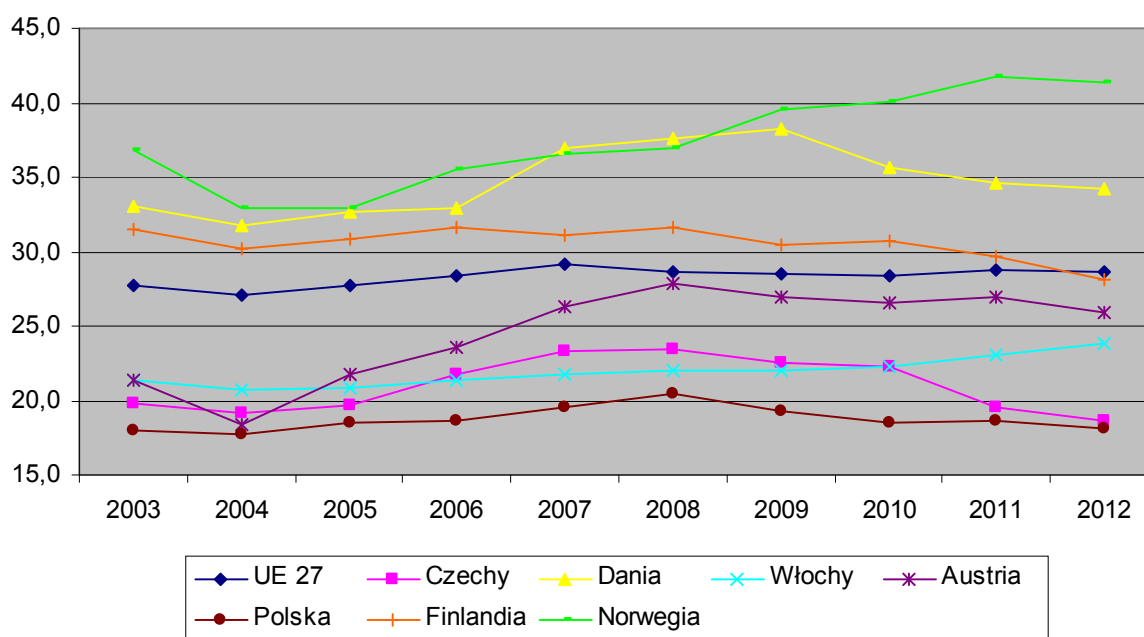


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

W Polsce występują odmienne tendencje niż w UE 27 odnośnie zmian zatrudnienia osób starszych w podziale według poziomu wykształcenia. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym wzrosła w UE 27 z 28% w 2003 roku do 29% w 2012 roku. W Polsce jest ona znacznie niższa niż w UE 27 a jednocześnie najniższa wśród analizowanych krajów – na poziomie 18% – i nie uległa zmianie w badanym okresie (por. Wykres 2.3.9.).

Wśród analizowanych ośmiu krajów stopa zatrudnienia osób starszych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym najbardziej wzrosła w latach 2003-2012 w Norwegii (z 37% do 41%) i Austrii (z 21% do 26%), zaś najbardziej spadła w Finlandii (z 32% do 28%).

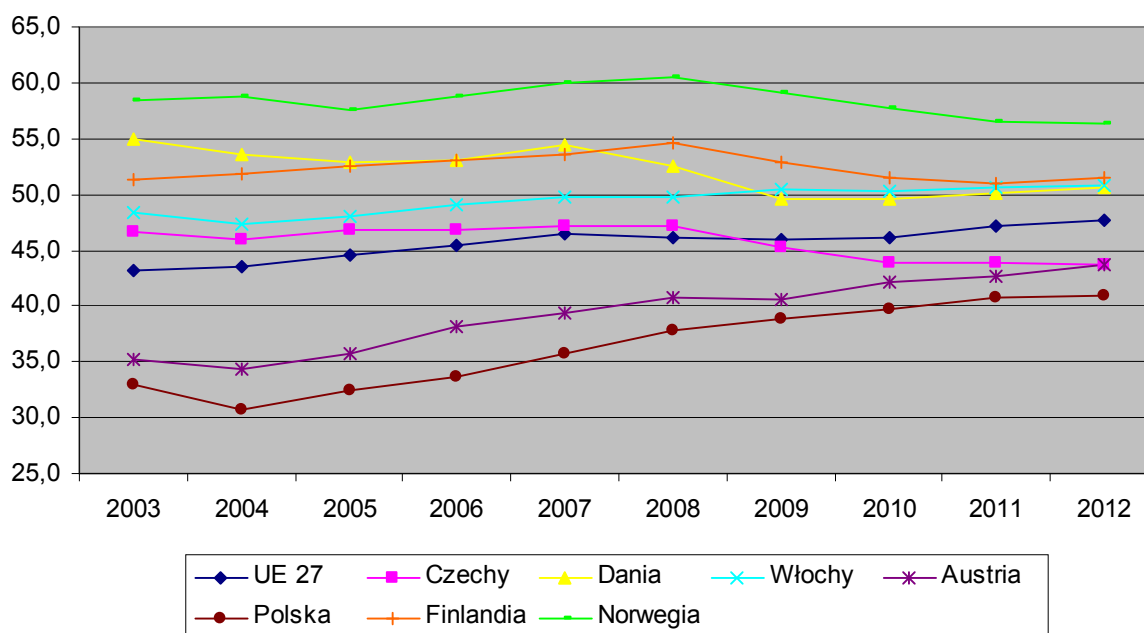
**Wykres 2.3.9. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

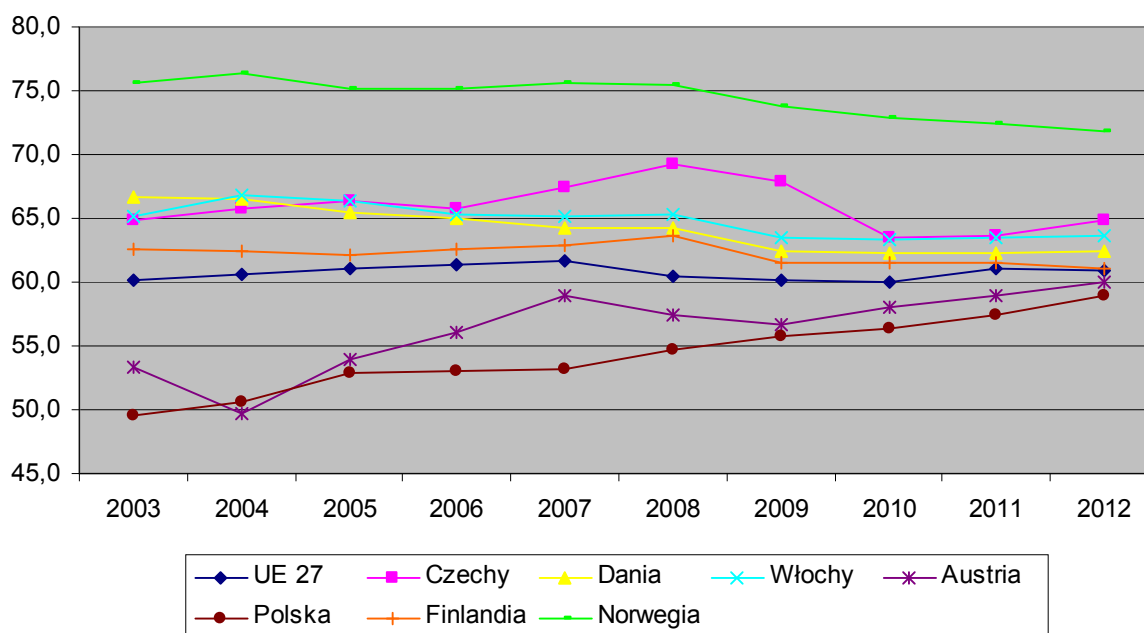
Polska i Austria charakteryzują się najszybszym wśród analizowanych krajów wzrostem stopy zatrudnienia osób starszych z wykształceniem zasadniczym zawodowy lub średnim – w Polsce z 33% w 2003 roku do 41% w 2012 roku (por. Wykres 2.3.10.). Zarówno Polska, jak i Austria nadrabiają w ten sposób dystans dzielący je od UE 27, gdzie stopa zatrudnienia w tej grupie wynosi 48%. Z kolei największy spadek tej stopy w latach 2003-2012 wystąpił w Danii (z 57% do 53%), czyli w kraju, w którym była ona wyjściowo wysoka. W efekcie dochodzi do konwergencji stóp zatrudnienia osób starszych z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim w obrębie badanej grupy krajów – odchylenie standardowe stóp zatrudnienia zmalało w latach 2003-2012 z 9% do 5%.

**Wykres 2.3.10. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.3.11. Stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata z wykształceniem wyższym w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Podobna sytuacja ma miejsce w grupie osób starszych z wykształceniem wyższym. Średnia stopa zatrudnienia w UE 27 dla tej grupy wynosiła w 2012 roku 61% i względem 2003 roku wzrosła zaledwie o 0,7 pkt. proc. (por. Wykres 2.3.11.). Tymczasem w Polsce stopa zatrudnienia w tej grupie wzrosła w tym okresie ponad 10-krotnie bardziej – z 50% do 59% – nadrabiając w ten sposób część dystansu dzielącego ją od średniej dla UE 27. Podobna

sytuacja miała miejsce w Austrii. Z kolei w Danii i Norwegii stopa zatrudnienia silnie spadła w latach 2003-2012 – po około 4 pkt. proc.

Reasumując, w Polsce w przeciwieństwie do większości badanych krajów (z wyjątkiem Austrii), aktywność zawodowa osób starszych rośnie poprzez wydłużanie zatrudnienia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim oraz wyższym.

## 2.4. Szkolenie osób starszych

Działania aktywizacyjne prowadzone w analizowanych ośmiu krajach mają na celu zwiększenie zatrudnienia osób starszych między innymi poprzez doprowadzenie do wzrostu udziału tej grupy w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. W poszczególnych krajach jest to realizowane przy użyciu różnych narzędzi, na przykład poprzez:

- dofinansowanie szkoleń dla starszych pracowników z EFS,
- pokrycie kosztów szkolenia osób starszych poszukujących pracy,
- zapewnienie firmom darmowego doradztwa w zakresie potrzeb szkoleniowych,
- promowanie zarządzania wiekiem, którego elementem jest prowadzenie polityki szkoleniowej wykluczającej dyskryminację starszych pracowników.

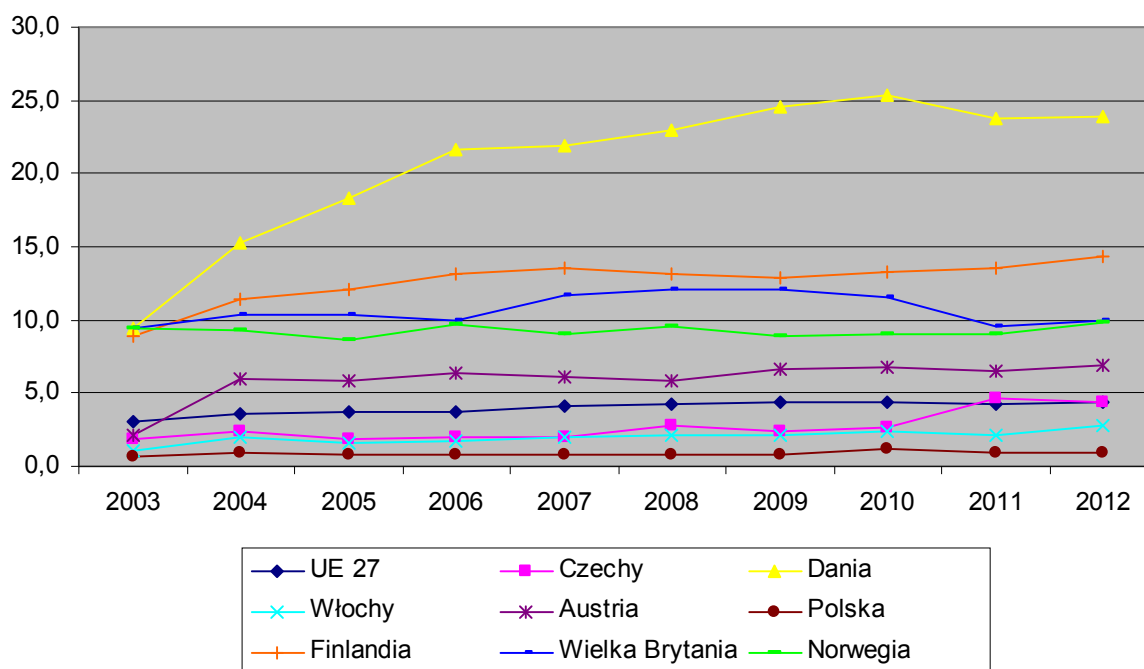
Dane dotyczące udziału osób starszych w szkoleniach<sup>27</sup> w latach 2003-2012 wskazują na:

- 1) wzrost udziału tej grupy w szkoleniach w UE 27 – w 2003 roku 3% osób w wieku 50-74 lat w UE 27 uczestniczyło w szkoleniach i odsetek ten osiągnął 4% w 2012 roku (por. Wykres 2.4.1.),
- 2) wzrost relacji udziału w szkoleniach osób starszych do udziału w szkoleniach osób w wieku 25-49 lat – relacja ta wzrosła z 30% w 2003 roku do 40% w 2012 roku, co oznacza, że osoby starsze coraz częściej, w porównaniu z młodszymi, uczestniczą w szkoleniach, a to z kolei może być efekt szczególnego wspierania tej grupy w doksztalcaniu (por. Wykres 2.4.2.). W Polsce relacja ta w 2003 roku wynosiła 11%, a tym samym była najniższa ze wszystkich analizowanych krajów. W okresie 2003-2012 relacja ta wprawdzie w Polsce wzrosła (z 11% do 14%), ale przyrost był na tyle mały, że i tak zwiększył się dystans pomiędzy Polską a pozostałymi analizowanymi krajami.
- 3) duże zróżnicowanie skali udziału w szkoleniach pomiędzy analizowanymi krajami oraz wzrost tego zróżnicowania w czasie – w 2003 roku najrzadziej w szkoleniach uczestniczyli starsi Polacy (zaledwie 0,6% z nich szkoliło się w ciągu ostatniego miesiąca) a najczęściej Brytyjczycy (9,5%), co oznacza, że Polacy szkolili się 15 razy rzadziej niż Brytyjczycy. W 2012 roku szkoliło się 0,9% starszych Polaków i 24% Duńczyków, co daje 26-krotną różnicę a jednocześnie pomiędzy 2003 i 2012 rokiem odchylenie standardowe udziału w szkoleniach w analizowanych krajach wzrosło z 4% do 7%.

---

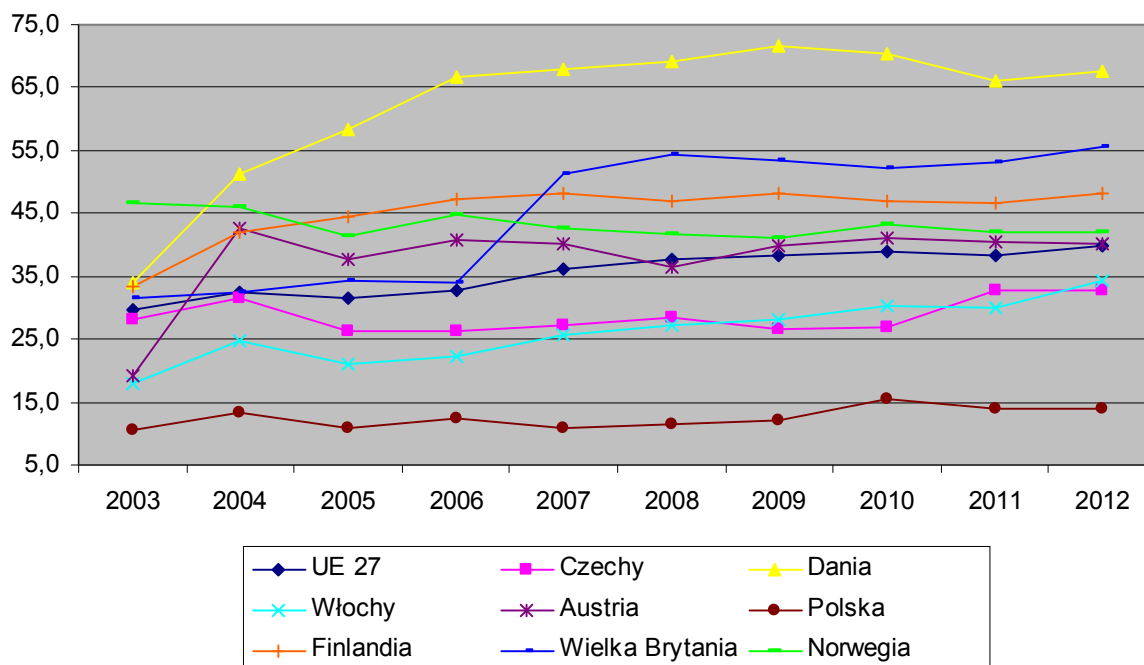
<sup>27</sup> Udział w szkoleniu jest zdefiniowany jako udział w jakiegokolwiek pozaszkolnej formie doksztalcania pod kierunkiem trenera lub instruktora (np. szkolenie, instruktaż, kurs, konferencja, wykład) w ciągu ostatnich 4 tygodni przed udziałem w BAEL.

**Wykres 2.4.1. Odsetek osób w wieku 50-74 lata, które w ciągu ostatniego miesiąca brały udział w szkoleniu w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

**Wykres 2.4.2. Relacja udziału w szkoleniach osób w wieku 50-74 lata do udziału w szkoleniach osób w wieku 25-49 lat w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Celem adresowania szkoleń zawodowych do osób starszych jest oczywiście wzrost zatrudnialności tej grupy. Porównanie przyrostów odsetka ludności uczestniczącej w szkoleniach z przyrostami stopy zatrudnienia w analizowanych krajach w okresie 2003-2012

nie pozwala jednak na potwierdzenie, że cel ten został osiągnięty. Istnieje bowiem ujemna zależność pomiędzy tymi zmiennymi (współczynnik korelacji = -0,58), tzn. im więcej osób starszych szkoli się w danym kraju, tym mniejsze zatrudnienie. Szczególnie jaskrawy jest przykład Danii, gdzie odsetek uczestników szkoleń wzrósł o 14,4 pkt. proc. zaś stopa zatrudnienia spadła o 3,6 pkt. proc. W Polsce natomiast stopa zatrudnienia wzrosła w tym okresie o 9,6 pkt. proc. w sytuacji, gdy odsetek uczestników szkoleń w zasadzie nie zmienił się. Wydaje się więc, że istnieją inne czynniki, poza szkoleniami, istotnie wpływające na stopę zatrudnienia. W przypadku Danii prawdopodobnie decydujące było czasowe obniżenie wieku emerytalnego, zaś w przypadku Polski – ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur. Oczywiście nie oznacza to, że udział w szkoleniach nie prowadzi do wzrostu zatrudnienia, tylko, że prawdopodobnie istnieją inne czynniki, które oddziałują na zatrudnienie silniej niż szkolenia i w odwrotnym kierunku. Obserwowana zmiana stopy zatrudnienia jest efektem netto tych zmian.

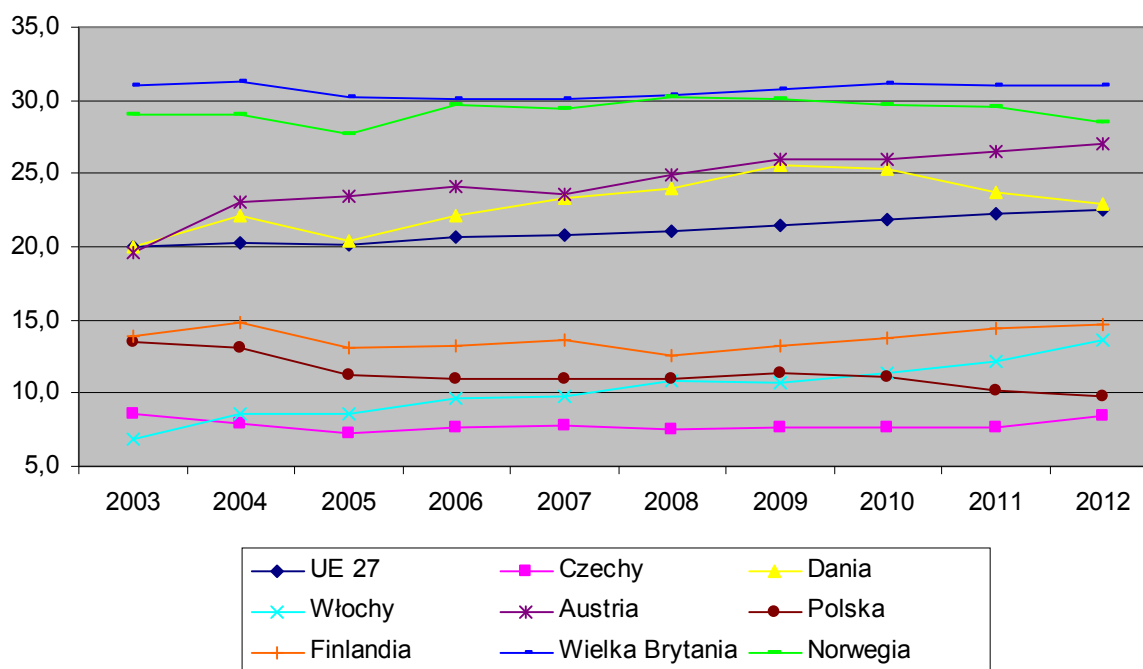
## **2.5. Elastyczne formy zatrudnienia osób starszych**

Jednym z podstawowych narzędzi zarządzania wiekiem jest umożliwienie pracownikom dostosowywania czasu lub miejsca pracy do swoich potrzeb, w tym związanych z pełnieniem obowiązków opiekuńczych, lub możliwości związanych z wiekiem. W odniesieniu do elastycznych form zatrudnienia dane Eurostatu umożliwiają jedynie ocenę skali zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu.

W okresie 2003-2012 w UE 27 nieznacznie wzrósł udział osób pracujących na część etatu wśród zatrudnionych w wieku 50-74 lata – z 20% do 23% (por. Wykres 2.5.1.). Nie jest to jednak powszechne zjawisko – występuje tylko w niektórych spośród badanych krajów. Silny wzrost udziału zatrudnienia niepełnoetatowego wystąpił we Włoszech (z 7% do 14%) i w Austrii (z 20% do 27%). W Polsce natomiast udział ten wyraźnie spadł - z 14% do 10%.



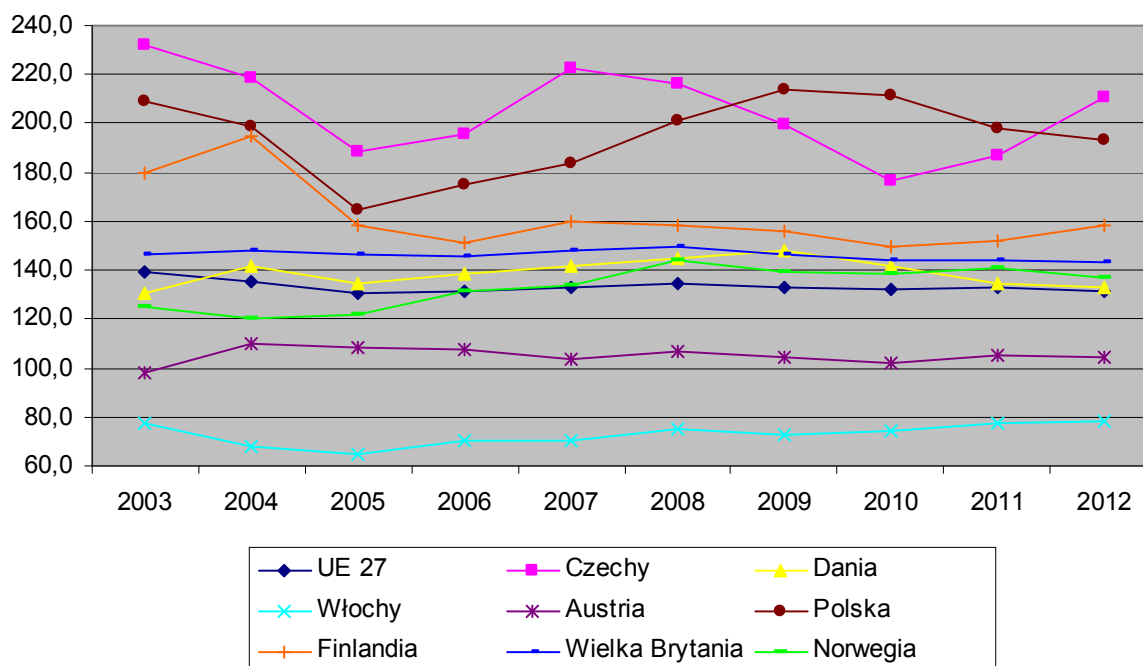
**Wykres 2.5.1. Udział osób pracujących na część etatu wśród zatrudnionych w wieku 50-74 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

W UE 27 zatrudnienie na część etatu jest bardziej popularne wśród osób starszych (w wieku 50-74 lata) niż wśród osób w średnim wieku (25-49 lat). W 2012 roku w UE 27 osoby w wieku 50-74 lata pracowały na część etatu o 32% częściej niż osoby w wieku 25-49 lat (por. Wykres 2.5.2.). Zjawisko to występuje w większości analizowanych krajów, ale nie we wszystkich – w 2012 roku osoby starsze w Austrii w tak samo często pracowały na część etatu, co osoby w średnim wieku, zaś we Włoszech – rzadziej niż osoby w średnim wieku. W Polsce i Czechach osoby starsze pracują w niepełnym wymiarze czasu aż dwa razy częściej niż osoby w średnim wieku.

**Wykres 2.5.2. Relacja udziału pracujących na część etatu wśród zatrudnionych w wieku 50-74 lata do udziału pracujących na część etatu wśród zatrudnionych w wieku 25-49 lata w wybranych krajach UE**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z BAEL z Eurostatu.

Zakłada się, że umożliwienie osobom starszym pracy na część etatu będzie skutkowało wzrostem zatrudnienia w tej grupie. Porównanie przyrostów odsetka pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu z przyrostami stopy zatrudnienia w analizowanych krajach w okresie 2003-2012 wydaje się potwierdzać, że taka zależność występuje. Zmienne te są dodatnio skorelowane (współczynnik korelacji = 0,3), tzn. średnio rzecz biorąc wzrostowi liczby pracujących na część etatu, towarzyszy wzrost zatrudnienia. W badanej próbie są jednak również takie kraje, w których zależność ta nie występuje. Najlepszym tego przykładem jest Polska, gdzie spadkowi odsetka osób starszych zatrudnionych na część etatu (o 1,4 pkt. proc.) towarzyszył silny wzrost stopy zatrudnienia (o 9,6 pkt. proc.). Podobna sytuacja wystąpiła w Norwegii. Ale w większości analizowanych krajów obie zmienne wzrosły. Nie można jednak na tej podstawie wnioskować, że wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu przyczynił się do wzrostu zatrudnienia osób starszych, bo na to ostatnie mogło mieć wpływ również wiele innych czynników.

### 3. Wnioski

Analiza działań podejmowanych przez wybrane kraje UE a mających na celu podniesienie aktywności zawodowej osób starszych oraz analiza danych empirycznych dotyczących sytuacji tej grupy na rynku pracy w ostatnich 10 latach pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków.

#### 3.1. Wpływ ogółu działań aktywizacyjnych na rynek pracy osób starszych

Działania aktywizujące osoby starsze, które prowadzono w analizowanych krajach, obejmowały: zmiany w systemie emerytalno-rentowym (w tym: podnoszenie wieku emerytalnego, ograniczanie dostępu do wcześniejszych emerytur i rent) oraz zasiłkowym (ograniczanie dostępu do świadczeń przedemerytalnych i zasiłków dla bezrobotnych), dotowanie zatrudnienia, dofinansowanie szkoleń, uelastycznienie czasu pracy i miejsca pracy.

Porównanie zmian sytuacji na rynku pracy osób starszych w krajach, które w okresie ostatnich 10 lat realizują te działania w szerokim zakresie (Finlandia, Dania, Norwegia i Wielka Brytania) oraz w takich, które nie prowadziły działań aktywizacyjnych lub nie prowadziły ich kompleksowo (Czechy, Włochy i Austria), wskazuje, że działania te przynoszą pewne efekty. Przy czym efekty dobrze widocznie nie tyle w przypadku analizy sytuacji wszystkich osób starszych – zdefiniowanych jako osoby w wieku 50-74 lata – ale raczej w przypadku oddzielnej analizy sytuacji 50-latków, 60-latków i 70-latków. Wydaje się bowiem, że w każdej z tych grup nieco inne czynniki mogą decydować o możliwościach zwiększenia stopy zatrudnienia (z wyjątkiem zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, które ma raczej charakter uniwersalny). W przypadku osób w wieku:

- 50-59 lat - ograniczanie prawa do wcześniejszych emerytur i innych alternatywnych form świadczeń oraz inwestycje w kwalifikacje,
- 60-69 lat – przepisy dotyczące wieku emerytalnego (podnoszenie) oraz wysokości świadczenia (zachęty finansowe do odraczania przejścia na emeryturę) a ponadto inwestycje w kwalifikacje,
- 70-74 lata – głównie zachęty finansowe do odraczania przejścia na emeryturę.

Po pierwsze, stopa zatrudnienia 50-latków wzrosła najbardziej w krajach, które wprowadziły nie wdrożyły jeszcze w badanym okresie (do 2012 roku) kompleksowych działań aktywizujących osoby starsze, ale zdążyły już ograniczyć uprawnienia do wcześniejszych emerytur (Polska, Włochy i Austria). Jednocześnie stopa zatrudnienia na początku badanego okresu była w tych krajach bardzo niska, znacznie poniżej średniej dla UE. Natomiast w krajach, które wdrożyły kompleksowe działania, w tym również przed 2003 rokiem (Finlandia, Norwegia, Dania, Wielka Brytania), stopa zatrudnienia 60-latków była bardzo wysoka już w 2003 roku i niemal nie zmieniła się do roku 2012.

Po drugie, stopa zatrudnienia 60-latków najbardziej wzrosła w krajach, które już na początku badanego okresu ograniczyły możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury a

jednocześnie wprowadziły zachęty finansowe do odroczenia przejścia na emeryturę (Finlandia, Norwegia, Austria, Wielka Brytania). Skala wzrostu stopy zatrudnienia w ogóle nie jest powiązana z jej wyjściowym poziomem – podobny wzrost odnotowano w Norwegii, jak i w Austrii, gdzie w 2003 roku stopa zatrudnienia wynosiła odpowiednio 52% i 12%. Wynika z tego, że w grupie 60-latków są jeszcze duże rezerwy zatrudnieniowe we wszystkich analizowanych krajach, a tym samym polityka aktywizacyjna okazuje się skuteczna.

W Polsce wzrost stopy zatrudnienia 60-latków jest bardzo niewielki, co prawdopodobnie wynika z tego, że kluczowe działania aktywizacyjne – ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur (od 2009 roku) – dotyczyło wśród 60-latków tylko mężczyzn w wieku 60-64 lata.

W dłuższej perspektywie na stopę zatrudnienia w tej grupie wiekowej będzie miało też wpływ podnoszenie wieku emerytalnego, ale proces jego podnoszenia jest rozłożony w czasie i w większości krajów zakończy się za 20-30 lat. Stopa zatrudnienia będzie więc z tego tytułu podnosiła się stopniowo w tym okresie.

Po trzecie, stopa zatrudnienia osób w wieku 70-74 lata jest marginalna (ok. 5% w UE 27) a wzrosła najbardziej w krajach zachęcających finansowo pracowników do odroczenia momentu przejścia na emeryturę (Wielka Brytania, Dania, Austria, Finlandia). Natomiast w krajach, w których nie wprowadzono tego typu zachęt stopa zatrudnienia nie zmieniła się (Włochy) lub wręcz spadła (Polska).

Po czwarte, w krajach, które wdrożyły programy podnoszenia kompetencji osób starszych (Dania, Finlandia, Austria), znacznie wzrósł udział osób starszych w szkoleniach zawodowych. Warto podkreślić, że bez programu krajowego (np. oferującego poza dofinansowaniem szkoleń również doradztwo dla firm dotyczące potrzeb szkoleniowych) efektów dofinansowania szkoleń zawodowych z EFS nie widać (np. w Polsce).

Po piąte, odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu wzrósł najbardziej w krajach, które w badanym okresie wprowadziły rozwiązania wykorzystujące tę formę zatrudnienia, np. częściowa emerytura w Austrii czy praca dzielona we Włoszech.

Po szóste, wraz ze starzeniem się społeczeństwa dochodzi do zmiany struktury wykształcenia ludności – kolejne roczniki przekraczające 50. rok życia są coraz lepiej wykształcone. Wśród osób w wieku 50-74 lata maleje więc odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym, za to rośnie odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim i wyższym. Specyfiką polskiego rynku pracy jest to, że w naszym kraju relatywnie mało osób starszych legitymuje się wyższym wykształceniem (14% w 2012 roku w porównaniu z 19% w UE 27), a w szczególności mniej niż w krajach intensywnie aktywizujących osoby starsze, takich jak Finlandia (31% w 2012 roku), Norwegia (28%), czy Dania (25%). Oznacza to, że w Polsce aktywizacja osób starszych może być dużo trudniejszym zadaniem niż w krajach skandynawskich.

Po siódme, w Polsce w przeciwieństwie do większości badanych krajów (z wyjątkiem Austrii), aktywność zawodowa osób starszych rośnie wyłącznie poprzez wydłużanie zatrudnienia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim oraz wyższym.

### 3.2. Efekty promowania zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstw

Zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstw było w promowane w pięciu spośród ośmiu badanych krajów – w Finlandii, Danii, Wielkiej Brytanii, Austrii i Polsce. Przy użyciu danych z BAEL można pokusić się o ocenę efektów dwóch narzędzi zarządzania wiekiem promowanych w ramach programów ogólnokrajowych.

Jednym z tego typu działań jest wdrożenie w trzech spośród wyżej wymienionych krajów **programu podnoszenia kompetencji osób starszych** (Dania, Finlandia, Austria). Jednocześnie właśnie w tych krajach najbardziej spośród wszystkich badanych wzrósł udział osób starszych (50-74 lata) w szkoleniach zawodowych (odpowiednio o 14,4 pkt. proc., 5,3 pkt. proc. i 4,8 pkt. proc.). Można więc przypuszczać, że wzrosty te były wynikiem wdrożenia programów:

1. **w Finlandii programu NOSTE** – realizowany w latach 2000-2007, miał na celu umożliwienie zdobycia lub podniesienia kwalifikacji osobom zatrudnionym, samozatrudnionym i bezrobotnym w wieku 30-59 lat. Osobom o niskich kwalifikacjach poza udziałem w szkoleniu zawodowym umożliwiano również zdanie egzaminu dającego uprawnienia oraz udział w szkoleniu z obsługi komputera. Program był realizowany przez Ministerstwo Pracy i Ministerstwo Edukacji.
2. **w Danii nowego systemu szkolenia zawodowego** – został wprowadzony w 2004 roku a głównym celem tego projektu było lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. Dla zwiększenia szans edukacyjnych starszych pracowników podniesiony został górny limit wieku uprawniający do uzyskania państwowego grantu szkoleniowego z 59 do 64 lat. Co więcej, wszyscy pracownicy zwalniani z winy firmy mają zagwarantowane dwutygodniowe kursy przekwalifikowujące.
3. **w Austrii programu dofinansowania szkoleń dla starszych pracowników ze środków EFS połączonego z programem doradztwa dla pracodawców dotyczącego analizy potrzeb szkoleniowych** – oba programy zostały uruchomione w 2000 roku. Pierwszy z nich dotyczy szkoleń dla pracowników, które są uzasadnione potrzebami firmy i których cena nie przekracza 10.000 euro. Skala dofinansowania zależy od wieku i wynosi w przypadku:
  - pracowników w wieku 50 lat i w więcej - 70%,
  - pracowników w wieku 45-49 lat - 60%,
  - kobiet w wieku 45+ pracujących w służbie zdrowia - 75%.

W 2006 roku 25% uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 45+ a w 2009 roku było to już 39%.

Drugi program adresowany jest do przedsiębiorców zatrudniających do 50 pracowników. Mogą oni skorzystać z maksymalnie 3-dniowego darmowego doradztwa, w ramach którego w zależności od preferencji firmy określane są potrzeby szkoleniowe lub rozwiązywane problemy dotyczące ZZL, w tym w szczególności z zarządzania wiekiem.

Analiza danych dotyczących udziału osób starszych w szkoleniach nie pozwala jednak na stwierdzenie, czy zachęcenie osób starszych do udziału w szkoleniach przyczynia się do wzrostu zatrudnienia w tej grupie. W istocie występuje ujemna zależność pomiędzy tymi

zmiennymi (współczynnik korelacji = -0,58), tzn. im więcej osób starszych szkoli się w danym kraju, tym mniejsze zatrudnienie. Oczywiście nie oznacza to, że udział w szkoleniach nie prowadzi do wzrostu zatrudnienia, tylko, że prawdopodobnie istnieją inne czynniki, które oddziałują na zatrudnienie silniej niż szkolenia i w odwrotnym kierunku. Obserwowana zmiana stopy zatrudnienia jest efektem netto tych zmian.

Kolejnym narzędziem ZW stosowanym na poziomie przedsiębiorstw jest praca w niepełnym wymiarze czasu. Odsetek osób pracujących w tej formie wzrósł w latach 2003-2012 najbardziej w tych krajach, które w tym okresie wprowadziły rozwiązania wykorzystujące tę formę zatrudnienia, np. częściowa emerytura w Austrii czy praca dzielona we Włoszech.

Analiza danych dotyczących zatrudnienia osób starszych w niepełnym wymiarze czasu wskazuje na dodatnią zależność pomiędzy liczbą pracujących na część etatu i wielkością zatrudniania (współczynnik korelacji = 0,3). Nie można jednak na tej podstawie wnioskować, że wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu przyczynił się do wzrostu zatrudnienia osób starszych, bo na to ostatnie mogło mieć wpływ również wiele innych czynników.

Jeśli chodzi o realizację podstawowego celu promowania zarządzania wiekiem, jakim jest wzrost zatrudnienia osób starszych, to można stwierdzić, że w badanych krajach, które promowały zarządzanie wiekiem na poziomie przedsiębiorstw, stopa zatrudnienia osób w wieku 50-74 lata wzrosła bardziej niż w krajach nie promujących zarządzania wiekiem wśród pracodawców (średni przyrost stopy zatrudniania wyliczony dla tych dwóch grup państw wynosił, odpowiednio, 4,2 pkt. proc. i 2,8 pkt. proc.). Nie można jednak na tej podstawie wnioskować, że jest to efekt stosowania zarządzania wiekiem przez przedsiębiorstwa. Na stopę zatrudnienia mogło bowiem mieć wpływ wiele innych czynników, w tym w szczególności zarządzanie wiekiem poprzez politykę emerytalno-rentową, i być może to one, a nie promocja zarządzania wiekiem, doprowadziły do wzrostu stopy zatrudnienia.

Spośród narzędzi zarządzania wiekiem promowanych w badanych krajach warto zwrócić uwagę na takie, których promocja w naszym kraju wydaje się szczególnie uzasadniona:

- 1) Dofinansowanie szkolenia zawodowego pracowników

W Polsce odsetek osób starszych uczestniczących w szkoleniach zawodowych jest wyjątkowo niski – w 2012 roku wynosił 0,9%, podczas gdy w średnia dla UE 27 to 4,4%. Z punktu widzenia pracodawców podstawowym powodem nie szkolenia pracowników jest brak środków finansowych. Istnieje więc potrzeba wsparcia systemowego. Wprawdzie istnieje możliwość uzyskania dofinansowania szkoleń z EFS, ale albo środków na ten cel jest za mało albo też nie są efektywnie wykorzystane, bo dystans dzielących nasz kraj od UE 27 pod względem udziału osób starszych w szkoleniach nie zmniejszył się w ciągu ostatnich 10 lat – zarówno w 2003 jak i w 2012 roku w Polsce osoby starsze szkoliły się pięciokrotnie rzadziej niż w UE 27. Wydaje się, że należy się wzorować na krajach, w których dynamicznie rośnie udział osób starszych w szkoleniach, takich jak: Dania i Finlandia (por. rozdz. 1).

## 2) Doradztwo dla pracodawców w zakresie analizy potrzeb szkoleniowych

Doradztwo to mogłoby stanowić wsparcie dla programu dofinansowania szkoleń zawodowych dla pracowników. Takie rozwiązanie funkcjonuje od 2000 roku w Austrii (por. rozdz. 1).

Ponadto warto przeprowadzić w naszym kraju kampanie medialną promującą zarządzanie wiekiem, skierowaną zarówno do pracodawców, jak i pracowników. Można w tym celu skorzystać z doświadczeń Norwegii, Wielkiej Brytanii i Finlandii (por. rozdz. 1).

## Bibliografia

Academy of Finland (2003), *Finnish Research Programme on Ageing 2000–2002. Evaluation Report*, [http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/11\\_03%20Ageing.pdf](http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/11_03%20Ageing.pdf).

Alinger B. (2013), *Austria: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/at1210011q.htm>.

Colombo S. (2013), *Italy: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/it1210019q.htm>.

Hála J. (2013), *Czech Republic: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/cz1210019q.htm>.

Jansen P.H. (2007) *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Denmark*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf>.

Ministry of Social Affairs and Health (2002), *The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers The Concluding Report on the Programme*, Edita Prima Ltd, Helsinki.

OECD (2009), *United Kingdom: Highlights from OECD pensions at a glance: Retirement-income systems in OECD countries*, OECD, Paris.

Olofsson G., Svensson C., Kratz H. (2007) *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Sweden*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0511/en/1/ef070511en.pdf>

Punakallio A. (2007), *Employment and labour market Policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07054.htm>.

Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse. Raport syntetyczny z badań*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

Stettes O. (2013), *Germany: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/de1210019q.htm>.

Vennesland T.E., Nergaard K. (2013), *Norway: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/no1210019q.htm>.