

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki

Inicjatywy i działania na rzecz podwyższenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ w wybranych krajach Europy Północnej i Zachodniej

Streszczenie: Wzrost odsetka osób starszych wymusza procesy dostosowawcze do zmieniających się tendencji demograficznych. Władze publiczne koncentrują się przede wszystkim na oddziaływaniu na karierę zawodową, z uwagi zarówno na najwyższą efektywność takiego kroku, jak i na największe społeczne przyzwolenie na ingerencję w tę sferę życia spośród innych możliwych. W opracowaniu przedstawiono działania wdrażane w kilku krajach Europy Północnej (Szwecja, Dania) i Zachodniej (Holandia, Wielka Brytania, Niemcy i Francja) mające na celu wydłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników.

Słowa kluczowe: osoby starsze na rynku pracy, starsi pracownicy, aktywność zawodowa, starzenie się ludności, Dania, Francja, Holandia, Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania

Wydłużanie okresu aktywności zawodowej staje się coraz bardziej uświadamianą sobie przez decydentów i przez społeczeństwa koniecznością, wynikającą zarówno z faktu coraz dłuższego trwania życia, wzrostu odsetka osób starszych, jak i coraz późniejszego wchodzenia na rynek pracy kolejnych generacji młodych ludzi. Z uwagi na to, że ludzie niechętnie zmieniają swoje przyzwyczajenia, w tym i te dotyczące *cultural age deadline* (kulturowego zdefiniowanego wieku, w którym powinny wystąpić najważniejsze przejęcia w ramach realizowanych karier), potrzebne są im: dobry

przykład, wsparcie, a niekiedy i przymus. Pomijając ten ostatni środek — przybiegający przede wszystkim postać prawnych obowiązków lub wynikających z legislacji uprawnień — podejmowane przez władze działania mają charakter indykatywny, zachęcający do wydłużenia kariery zawodowej poprzez wskazanie korzystnych zachowań, pozostawiający jednostce wybór (Szukalski 2012).

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie, jak we współczesnej Europie wyglądają podejmowane przez publiczne władze działania na rzecz aktywizowania zawodowego osób będących na przedpolu starości. W niniejszym opracowaniu skupiono się na kilku państwach Europy Północnej i Zachodniej — jako przykłady podejmowanych działań zostały poddane analizie Szwecja, Dania, Niemcy, Wielka Brytania, Francja. Wybór analizowanych państw wynika zarówno z ich wielkości i znaczenia ekonomicznego, jak i uwzględnia odnotowywane sukcesy w podtrzymywaniu aktywności zawodowej starszych pracowników. Każde z powyższych państw posiada swoją specyfikę — w mniejszym stopniu demograficzną, w większym zakresie w sferze wyposażenia instytucjonalnego, tj. sposobów myślenia o problemach społecznych i ich rozwiązywania.

Analizie poddano prowadzoną na szczeblu centralnym politykę rynku pracy, bazując zarówno na dokumentach źródłowych, dostępnych najczęściej w internecie, jak i na opracowaniach międzynarodowych instytucji (Eurofound, Międzynarodowa Organizacja Pracy). Prezentowana dalej analiza to wstępne rozeznanie, jednakże już ten ogólny wgląd w podejmowane w badanych krajach inicjatywy wskazuje, że do problemu aktywizacji osób starszych na rynku pracy podejść można na wiele sposobów. Pełne wyniki badania polityk wybranych państw UE podjętego w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, zamówionego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich i Uniwersytet Łódzki, znajdują się w innym opracowaniu (Kryńska, Szukalski 2013).

Szwecja

Szwecja charakteryzuje się najwyższą w UE-27 aktywnością zawodową osób w wieku 50–64 lata — w roku 2000 współczynnik aktywności zawodowej osób w tym wieku wynosił 76,1%, zaś w 2009 roku 78,6%. Jednocześnie poziom bezrobocia w tym wieku jest bardzo niski — w przywołanych latach wynosił odpowiednio 5,3% i 5%. Ta dobra sytuacja zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym nie oznacza zaprzestania działań w zakresie polityki aktywnego starzenia. W roku 1998 Parlamentarna Komisja „Senior 2005” została poproszona przez rząd, aby spróbowała zbudować program, którego celem byłoby rozwinięcie długookresowej polityki wobec osób starszych. Komisja wypracowała propozycje odnoszące się do zapewnienia opieki zdrowotnej, opieki długookresowej nad osobami niepełnosprawnymi oraz zachęcania osób starszych do wydłużania kariery zawodowej (OECD 2003).

Jednakże w przypadku Szwecji coraz częściej odchodzi się od postrzegania osób w wieku 50+ jako osobnej kategorii pracowników — zgodnie z propozycjami Szwedzkiej Federacji Pracodawców prowadzona polityka rynku pracy nie jest skoncentrowa-

na na szczególnych grupach (np. osobach starszych, kobietach, imigrantach), tylko na zapewnieniu różnorodności definiowanej w kategoriach wieku, płci, etniczności (Eurofound 2007). W efekcie nie są realizowane osobne programy, ukierunkowane na tę właśnie grupę wieku.

Jednym z przykładów owego nieuwzględniania wieku są działania podejmowane w ramach rehabilitacji zawodowej. W roku 2006 Urząd Pracy i Urząd Ubezpieczeń Społecznych podjęły inicjatywę „Rehabilitacja zawodowa poprzez współdziałanie”. Celem tego programu było wypracowanie takich sposobów rehabilitacji zawodowej, aby w ciągu 12 miesięcy od chwili rozpoczęcia rehabilitacji 40% osób mogło znaleźć pracę. Już w pierwszym roku działania programu osiągnięto wskaźnik 38%. Program operuje na trzech poziomach — krajowym, regionalnym i lokalnym, na każdym z nich łącząc doświadczenia osób odpowiedzialnych za ubezpieczenia społeczne i pośrednictwo pracy. Działania podejmowane w ramach tego programu obejmują dostarczanie informacji, porad z zakresu rynku pracy, sprawdzania możliwości znalezienia zatrudnienia lub posiadania uprawnień do świadczeń społecznych, indywidualne planowanie kariery zawodowej, przygotowanie do pracy, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb danej osoby, usługi z zakresu doradztwa i wsparcia dostarczane już po podjęciu zatrudnienia, doradztwo dla pracodawców, dostęp do subsydiów wspierających zatrudnienie, ułatwienie dostępu do zatrudnienia w sektorze publicznym, doradztwo i pomoc w stosowaniu technologii wspomagających jednostkę (Eurofound b.d.).

Głównym instrumentem mającym na celu utrzymanie osób starszych na rynku pracy są bodźce finansowe. Choć w ostatnich latach prawicowy rząd dokonał generalnie obniżenia podatków poprzez podniesienie wysokości kosztów uzyskania przychodu dla osób pracujących, największe korzyści odniosły z tego pracujące osoby w wieku 65 lat i więcej, w przypadku których odliczenia od podatku są najwyższe. Jednocześnie, szukając oszczędności w związku z kryzysem ekonomicznym, w 2009 r. dokonano skrócenia okresu wypłacania zasiłku dla bezrobotnych dla osób starszych — z 450 dni do 300 dni, tj. do takiej samej długości jak dla ogółu korzystających z tego świadczenia.

Szwedzki system prawa pracy zabezpiecza pracownika, który osiągnął wiek emerytalny, przed zwolnieniem do osiągnięcia wieku 67 lat. Później pracodawca może zwolnić pracownika bez uzasadnionego powodu. Przejście na emeryturę nie oznacza zaprzestania pracy zawodowej: szacuje się, że ok. 10% emerytów pracuje zawodowo, choć zazwyczaj w niepełnym wymiarze pracy.

Wysoki poziom aktywności zawodowej w Szwecji wynika po części ze struktury zatrudnienia. Wśród starszych mężczyzn występuje nadreprezentacja osób zatrudnionych w dziale: „nauka, badania, nowe technologie”, zaś wśród kobiet w tym wieku większość zatrudniona jest w instytucjach sektora publicznego. Zwłaszcza w tym drugim przypadku zaznaczyć należy, że szwedzkie instytucje publiczne bardzo silnie wdrażają programy elastycznej pracy, dostosowanej do warunków zdrowotnych i rodzinnych osób starszych (Jochem 2011).

Podobnie jak w innych państwach skandynawskich, pierwszoplanowa rola w przedłużaniu aktywności zawodowej przypisywana jest kształceniu ustawicznemu. Znaczną rolę w kształceniu ustawicznym odgrywają związki zawodowe, głównie dzięki wysokiemu odsetkowi pracujących będących członkami związków (89% wszystkich

zatrudnionych). Związki zawodowe postrzegają kształcenie ustawiczne jako warunek wstępny, umożliwiający swoim członkom zaspokajanie w długim okresie potrzeb. W efekcie w ostatnich latach związki zawodowe realizowały wspólnie z rządem kilka programów, których głównym celem było podniesienie umiejętności i kwalifikacji osób starszych. Przykładowo, program „Życiowe kompetencje 50+” miał na celu wypracowanie nowych metod kształcenia, lepiej dostosowanych do potrzeb osób starszych. Z kolei program „Podnoszenie umiejętności”, finansowany w całości ze środków państwowych, przeznaczony był dla pracowników sektora publicznego, przede wszystkim zawodowo zajmujących się opieką nad osobami starszymi (w większości pracownicy w wieku 45+) i miał na celu podniesienie umiejętności zawodowych, określenie braków kompetencji i ich uzupełnienie oraz podniesienie samooceny i statusu uczestników (*Older workers...* 2008).

Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę nie jest możliwe przed osiągnięciem 61 lat i łączy się z redukcją wysokości świadczenia emerytalnego. Jednakże ostatnie dziesięciolecie było okresem szybkiego wzrostu ważności zakładowych planów emerytalnych, dlatego też wysokość emerytury wypłacanej ze środków publicznych stanowi coraz mniejszą część wartości dochodów uzyskiwanych na emeryturze. Była to swoista reakcja ochronna przedsiębiorców na podwyższenie w 2001 roku wieku, do którego nie można odesłać pracownika na emeryturę bez jego zgody z 65 na 67 lat. Wspomniane wcześniejsze przejście na emeryturę możliwe jest wyłącznie w przypadku problemów zdrowotnych.

Dania

Dania odznacza się wysoką aktywnością zawodową osób w wieku 50–64 lata — w roku 2000 współczynnik aktywności zawodowej osób w tym wieku wynosił 67,9%, zaś w roku 2009 69,8%. Jednocześnie poziom bezrobocia w tym wieku był bardzo niski — w przywołanych latach wynosił 3,8% i 4,7%. Podkreślić jednak należy, że poprawa omawianych wskaźników miała miejsce przede wszystkim dzięki szybkiemu rozwojowi ekonomicznemu kraju, rozpoczętemu w drugiej połowie lat 1990. Skutkiem tego również w ostatniej dekadzie aktywność zawodowa w Danii była bardzo wysoka, zaś stopa bezrobocia bardzo niska (np. w styczniu 2008 najniższa na świecie). W tym kontekście także sytuacja osób starszych jest dobra, a co więcej — ulega dalszej poprawie (Norstrand 2010). W efekcie, w publicznym dyskursie, kiedy mowa o polityce wobec starszych pracowników, mowa najczęściej o osobach mających przynajmniej 60 lat.

Duńska polityka rynku pracy definiowana jest za pomocą odwołania do terminu *flexicurity*, który oznacza w tym przypadku połączenie elastyczności, bezpieczeństwa i aktywnej polityki rynku pracy. Cechy te odnoszą się również do polityki wobec osób starszych na rynku pracy.

Dania nie posiada wydzielonego, zintegrowanego, ukierunkowanego na osoby w starszym wieku programu, mającego na celu ułatwienie im pobytu na rynku pracy. Prowadzone są jedynie w tym względzie pojedyncze działania, skupione przede wszystkim w sferze medycyny pracy i rehabilitacji czy w zakresie subwencji dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+.

Jak zaznaczają Duńczycy, wysoka aktywność zawodowa osób starszych jest wynikiem wysokich inwestycji w szkolenia pracowników, zgodnie ze stwierdzeniem, że obecnie wiedza i kompetencje szybko stają się przestarzałe. Duża część tych szkoleń odbywa się w miejscu pracy i współfinansowana jest ze środków publicznych i prywatnych. Zapoczątkowana w 2006 r. Narodowa Strategia Globalizacji, wdrażana w latach 2007–2012, zapewnia każdemu prawo do kształcenia przez całe życie, zaś jednym z jej elementów jest System Praktyk Zawodowych dla Dorosłych, we wdrażanie którego zaangażowana jest mocno LO (Duńska Konfederacja Związków Zawodowych). Działania w ramach tego ostatniego programu ukierunkowane są przede wszystkim na maksymalizację umiejętności zawodowych u osób starszych, dostarczanie możliwości dalszego kształcenia się oraz oddziaływanie na motywację do jak najpóźniejszego opuszczania rynku pracy.

Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia poprzez podległy mu Zarząd Środowiska Pracy (Working Environment Authorities) silnie oddziałuje na zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy (w tym dostosowanie miejsc pracy do wymagań zdrowotnych i fizjologicznych osób starszych), jednocześnie w ostatnich latach duży nacisk kładziony jest na wynikające z długotrwałego zatrudnienia zaburzenia psychiczne, bazuje się na badaniach wskazujących, że 3 spośród 8 Duńczyków przechodzących na rentę z powodu depresji jako powód tej przypadłości podaje długotrwały stres w miejscu pracy (Norstrand 2010).

W ostatnim dziesięcioleciu władze zachęcają duńskie firmy do wdrażania zarządzania różnorodnością — na bazie wieku, płci, etniczności, aczkolwiek pierwsza firma w tym kraju rozpoczęła takie działania dopiero w 2002 r. Innym przykładem „miękkiego” oddziaływania jest przeprowadzona w 2009 r. kampania społeczna „Talenty seniorów”, promująca dłuższą aktywność zawodową.

Specyfiką duńskiej polityki w sferze oddziaływania na sytuację osób starszych na rynku pracy jest przede wszystkim próba ścisłego łączenia różnorodnych partnerów społecznych, pobudzania samoorganizacji osób starszych, pomoc konsultacyjna potencjalnym pracodawcom — zwłaszcza tym publicznym — w doborze osób starszych.

Instrumentem zachęcającym — czy raczej zmuszającym — do wydłużenia kariery zawodowej są również zmiany systemu emerytalnego. Cechą duńskiego systemu emerytalnego jest jego przewidywalność. Choć rozpoczęto podwyższanie wieku przechodzenia na emeryturę do 67 lat, nie będzie to oddziaływać na możliwość dobrowolnego, wczesnego przejścia na emeryturę aż do roku 2019 (w latach 2019–2022 nastąpi powolne podwyższanie tego wieku z 60 na 62 lata), zaś w przypadku ogólnego systemu — do roku 2024 („dojście” do nowego wieku następować będzie w latach 2024–2027). Jednocześnie wdrażane reformy mają zapewnić wprowadzenie — oprócz dotychczasowej emerytury, tj. uniwersalnej, przyznawanej wszystkim mieszkańcom kraju, finansowanej z podatków, jednakowej dla wszystkich (*flat rate pension*) — emerytury dodatkowej, na bazie systemu kapitałowego, w przypadku której wysokość świadczenia wynikać będzie z wysokości odprowadzonych w czasie kariery zawodowej składek (Ougaard, Hede 2007).

Zmianą oddziałującą na podwyższenie chęci pracodawców do zatrzymania starszych pracowników jest wprowadzona w 2011 r. konieczność uwzględnienia wyroku Europejskiego Sądu Sprawiedliwości z 12 listopada 2010, uznającego konieczność wy-

płacania odprawy (*redundancy pay*) zwalnianym osobom w wieku uprawniającym do uzyskania świadczenia emerytalnego, które nie chciały dobrowolnie przejść na emeryturę (*Annual LO-report...* 2010).

Niderlandy

Niderlandy charakteryzują się szybko rosnącą w ostatnim dziesięcioleciu aktywnością zawodową osób w wieku 50–64 lata — w roku 2000 współczynnik aktywności zawodowej w tym wieku wynosił 53,1%, zaś w roku 2009 66,5%. Jednocześnie poziom bezrobocia w tym wieku był bardzo niski — w przywołanych latach wynosił 2,1% i 2,8%.

Warto podkreślić, że te bardzo korzystne tendencje są obserwowane dopiero w ostatnim dziesięcioleciu. Jeszcze w latach dziewięćdziesiątych XX wieku Niderlandy odznaczały się relatywnie niskim wiekiem przechodzenia na emeryturę. Nie dziwi zatem, że w roku 2002 Minister Spraw Społecznych i Zatrudnienia powołał Zespół Roboczy ds. Starszych Osób i Zatrudnienia, którego celem było zaproponowanie zmian w zakresie oddziaływania na moment osiągnięcia trwałej dezaktywizacji zawodowej. W efekcie rozpoczęto program reform instytucjonalnych, w dużym stopniu bazujących na reformie systemu emerytalnego i okołodemerytalnego (świadczenia przedemerytalne). Dyskutując na temat potrzebnych reform, rząd holenderski odwoływał się wprost do koncepcji aktywnego starzenia się (Eurofound 2007a). W efekcie coraz częściej przy projektowaniu rozwiązań polityki rynku pracy odchodzi się od uwzględniania wieku, jako czynnika bezpośrednio mającego wpływ, na rzecz uwzględniania fazy cyklu życia, jako czynnika niestygmatyzującego jednostki w przeciwieństwie do wieku.

W 2005 r. zmieniony został system finansowania świadczeń przedemerytalnych i wcześniejszych emerytur. Obecnie nie można już wprowadzać takich uprawnień dla pracowników w ramach zakładowych porozumień między pracownikami i pracodawcą, wiążących wszystkich pracowników. Zamiast tego wprowadzono system indywidualnego oszczędzania — pracownik może wybrać opcję skorzystania z przekazania 12% swego rocznego dochodu (kwota ta jest odpisywana od dochodu podlegającego opodatkowaniu) na indywidualny fundusz, którego łączna wartość nie może przekroczyć 210% rocznego wynagrodzenia. Środki zgromadzone na tym funduszu służyć mają na sfinansowanie czasowego zawieszenia aktywności zawodowej lub czasowego wykonywania pracy w niepełnym wymiarze. Upór związków zawodowych sprawił, że dozwolono, aby środki te mogły być przeznaczone na pokrycie kosztów życia pomiędzy chwilą zaprzestania kariery zawodowej a chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem w praktyce przejęło to rolę świadczeń przedemerytalnych (Eurofound 2007a). Jednocześnie zniesiono ulgi podatkowe, jakie wcześniej miały osoby pobierające świadczenia przedemerytalne i wcześniejsze emerytury.

Przy okazji wdrażania pakietu antykryzysowego w 2008 r. rząd niderlandzki podkreślił ważność podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat. Niemniej z góry założono, że najlepszym, zarówno z punktu widzenia krótkiego, jak i długiego okresu, rozwiązaniem jest następujące rozwiązanie: „więcej pracujących ludzi, więcej przepracowanych godzin, późniejsze przechodzenie na emeryturę”. W przypadku osób starszych w roku 2009 wdrożono kilka rozwiązań mających umożliwić im dłuższą aktywność zawodową:

- Pracodawca za nowo zatrudnioną osobę w wieku 50+ otrzymuje, warte 6500 euro, zwolnienie ze składki na ubezpieczenie od bezrobocia i ubezpieczenie od niepełnosprawności;
- Pracodawca, który zatrzymuje zatrudnionego u siebie pracownika w wieku 62+, otrzymuje przez trzy lata, warte 2750 euro rocznie, obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne, zaś od roku 2013 jest to 6500 euro;
- Osoby, które pracują, mając przynajmniej lat 62, uzyskują prawo do odpisu od podstawy podatku dochodowego kwoty w wysokości zależnej od ich wieku i dochodu, jednak nie przekraczającej 4591 euro rocznie. Zwolnienie to mogą wykorzystać również osoby pracujące po osiągnięciu wieku emerytalnego;
- Pracujący w wieku 65+ mogą wnioskować o zawieszenie państwowej emerytury — aczkolwiek na okres nie dłuższy niż 5 lat. Po upływie tego czasu otrzymana przez nich emerytura będzie odpowiednio wyższa. Jednocześnie pracujący w wieku 65+ mogą starać się o uzyskanie emerytury częściowej, proporcjonalnie do swego czasu pracy.

W tym samym czasie zmieniono również podejście do bezrobotnych w starszym wieku, wprowadzając obowiązek aktywnego poszukiwania pracy (wcześniej osiągnięcie 57 lat zwalniało z takiego obowiązku) oraz skracając okres wypłacania zasiłku dla bezrobotnych (Bosselaar, Hillers 2007).

W pracach wspomnianego wcześniej Zespołu Roboczego ds. Starszych Osób i Zatrudnienia silnie akcentowane były wątki konieczności podjęcia działań antydyskryminacyjnych oraz upowszechniania wśród pracodawców świadomości problemów związanych z wiekiem pracowników. W celu zabezpieczenia przed praktykami dyskryminacyjnymi ze względu na wiek w 2004 r. wdrożono ustawę o równym traktowaniu, zakazującą takowych praktyk, w tym i na rynku pracy. Ustawa zakazuje w sferze pracy i warunków pracy jakiegokolwiek różnicowania ze względu na wiek, o ile takie zróżnicowanie nie jest „obiektywnie uzasadnione”. Z kolei w przypadku podnoszenia świadomości pracodawców najważniejszą rolę odgrywa zarządzanie różnorodnością, aczkolwiek niekiedy znaleźć można opinie, że takie podejście nie zawsze pozwala w pełni rozpoznać specyficzne wymagania, jakie mają starsi wiekiem pracownicy (Eurofound 2007a).

Innym wątkiem, jaki pojawił się w pracach powyższego Zespołu Roboczego, był rozwój kształcenia ustawicznego. Stosowana jest generalna zasada, że za kształcenie osób mających przynajmniej 30 lat wspólnie płacą „społeczni partnerzy” oraz ta jednostka, co oznacza, że oczekiwane jest współpłacenie przez uczestniczących w szkoleniach, kursach, itp. — z wyjątkiem osób niemających wyjściowych kwalifikacji. System ten działa, pomimo decentralizacji odpowiedzialności publicznej za organizację i finansowanie, oznaczającej przekazanie jej na poziom lokalny, oraz prywatyzacji instytucji szkoleniowych. Dzieje się tak w dużym stopniu przez wykorzystywanie „dobrych praktyk” funkcjonujących w krajach skandynawskich, które od początku stały się wzorem do naśladowania (Hake 2010). W efekcie zgodnie z przeprowadzonymi w UE badaniami stopnia zaawansowania kształcenia ustawicznego, Niderlandy znajdowały się w grupie czterech państw o najlepszych syntetycznych wynikach, wyprzedzała je jedynie Dania i Szwecja (2100 The ELLI Index... 2010).

Wielka Brytania

Wielka Brytania odznacza się wysoką aktywnością zawodową osób w wieku 50–64 lata — w roku 2000 współczynnik aktywności zawodowej w tym wieku wynosił 63,3%, zaś w roku 2009 68,2%. Jednocześnie poziom bezrobocia w tym wieku był bardzo niski — w przywołanych latach wynosił 4,4% i 4,6%.

W ostatnich latach jednym z najważniejszych celów brytyjskiej polityki rynku pracy stało się podniesienie aktywności zawodowej osób starszych. Jest to wpisane obecnie jako jeden z głównych celów realizowanej strategii *Welfare to Work*. Program ten, realizowany od 1997 r., zasadza się na przekonaniu, że gdy dostarcza się środków utrzymania osobom nieaktywnym zawodowo, poziom bierności zawodowej będzie wysoki. A zatem powinno się ludziom płacić za bycie aktywnymi — zarówno wtedy, gdy pracują, jak i gdy podnoszą swe kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Generalnie instrumentami używanymi do realizacji tego celu są: usługi pośrednictwa pracy, kształcenie i treningi, subsydiowane zatrudnienia grup uchodzących za znajdujące się w szczególnej sytuacji, pomoc w zdobyciu pierwszej pracy. Program ten był początkowo ukierunkowany tylko na osoby młode, zaś następnie rozszerzany na kolejne grupy wieku lub inne docelowe grupy polityki społecznej, w tym od 2003 na osoby 50+. Osoby starsze znajdują się w ramach tego programu na dalszym tle, zaś zdecydowanie ważniejszym niż wiek czynnikiem jest niezdolność do wykonywania pracy z uwagi na długotrwałe problemy zdrowotne (Daguerre 2010).

Działania podejmowane przez brytyjski rząd w ramach *Welfare to Work* przybierają postać programu *New Deal 50 Plus* (Nowy Ład 50 Plus), który jest przeznaczony dla osób w wieku 50 lat i więcej, które w chwili przystąpienia do programu nie pracowały, lecz od przynajmniej 6 miesięcy otrzymywały: a) zasiłek dla poszukujących pracy, b) zasiłek dochodowy, c) zasiłek dla niezdolnych do pracy, d) zasiłek dla niepełnosprawnych. Osoby uczestniczące w tym rządowym programie uzyskują dostęp do zindywidualizowanego poradnictwa centrów pośrednictwa pracy oraz możliwość odliczenia większej kwoty kosztów uzyskania przychodu, zmniejszając swój podatek dochodowy (uzyskuje się tym samym gwarantowany dochód z pracy w wysokości 9300 GBP w pierwszym roku pracy), grant na trening zawodowy po rozpoczęciu pracy (do 1500 GBP, z czego 1200 GBP może być przeznaczone na uaktualnienie posiadanych umiejętności, zaś 300 GBP na nabycie nowych umiejętności). Grant na trening zawodowy może być wykorzystany w ciągu 2 lat po rozpoczęciu pracy. Podwyższony koszt uzyskania przychodu przysługuje również tym, którzy pracują w niepełnym wymiarze pracy, o ile pracują przynajmniej 16 godz. tygodniowo — wówczas tygodniowo przysługuje im koszt uzyskania przychodu w wysokości 40 GBP. Powyższa pomoc przysługuje również osobom samozatrudniającym się. Uczestnictwo w tym programie jest w pełni dobrowolne — w przeciwieństwie do programów skierowanych do młodzieży. Podjęte działania przyczyniły się do znacznego ułatwienia powrotu do pracy osób 50+. Jednak programowi *New Deal 50 Plus* zarzuca się, że znacząca część — aczkolwiek mniejszość — jego klientów znalazła pracę nisko płatną i wymagającą niskich kwalifikacji. Do jego ubocznych sukcesów zaliczany jest natomiast wzrost samozaufania jego klientów (Eurofound 2007b).

Program *New Deal 50 Plus* był z biegiem czasu rozwijany, dodawano do niego coraz bardziej zindywidualizowane elementy, zwłaszcza związane z doradztwem zawodowym, praktykami zawodowymi, szkoleniami i doradztwem dla pracodawców.

Powyższy program wpisuje się w pełni w strategię podwyższania zatrudnialności poprzez podwyższanie poziomu kwalifikacji. Zaznaczyć jednak trzeba, że brytyjska strategia podwyższania umiejętności i kwalifikacji, wdrożona w 2007 r., nie wymienia osób 50+ jako szczególnej kategorii, traktując je jak każdą inną dorosłą (25+), lecz jednocześnie zapewniając każdemu obywatelowi prawo do uzyskania publicznego wsparcia w celu osiągnięcia podstawowego poziomu umiejętności potrzebnych na rynku pracy (Department for Innovation... 2007).

Jednakże administracja rządowa traktuje zachęcanie do dłuższej kariery zawodowej jako jeden z kilku najważniejszych celów w sferze rynku pracy. W tym celu stosowane są przede wszystkim następujące narzędzia:

- 1) Finansowe bodźce mające zachęcić do wykonywania pracy, w tym również po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego;
- 2) Specjalistyczne usługi ułatwiające powrót do pracy osobom starszym;
- 3) Inicjatywy ukierunkowane na wspomaganie pracodawców w zakresie zatrudnienia seniorów i oferowania im elastycznych form pracy;
- 4) Prawna ochrona osób starszych przed dyskryminacją ze względu na wiek (w roku 2006 wdrożono przepisy rozszerzające rozumienie dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu i szkoleniach (Eurofound 2007b)).

Szczególna rola przypisywana jest ostatnio aktywności zawodowej osób, które osiągnęły już wiek emerytalny. Wdrażane zmiany ustawodawstwa mają na celu zachęcanie ich do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy. Ponieważ stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą jest w Wielkiej Brytanii relatywnie niska, wychodzi się z założenia, że to czynniki zewnętrzne — najczęściej pracodawcy — utrudniają dalszą pracę. W 2011 roku wprowadzono dwa działania związane z ograniczeniem możliwości wysyłania przez pracodawcę swych pracowników na emeryturę:

- 1) Od 6 kwietnia pracodawcy nie mogą już wysyłać powiadomień o wysłaniu pracownika na emeryturę, uzasadniając swoją decyzję osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego (65 lat) — do tej pory można tak było czynić przynajmniej 14 dni przed odesłaniem pracownika na emeryturę;
- 2) Od 1 października pracodawcy nie będą mogli przymusowo wysyłać swych pracowników po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, o ile emerytura nie jest obiektywnie uzasadniona szczególnymi względami.

W latach 2005–2010 podjęto w ramach systemu emerytalnego działania mające na celu zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz jego podniesienie. W efekcie od roku 2010 podnoszony jest etapami wiek emerytalny kobiet z 60 lat do 65 lat w listopadzie 2018. Pomiędzy grudniem 2018 a kwietniem 2020 wiek emerytalny kobiet i mężczyzn zostanie podniesiony do 66 lat. Jednocześnie rząd brytyjski już dziś zastanawia się nad harmonogramem podnoszenia wieku emerytalnego do 68 lat.

Dodatkowo podejmowane są działania w sferze opieki zdrowotnej, które choć nie są ukierunkowane *explicite* na osoby 50+, do nich się odnoszą. Do tych działań należą wdrażane instrumenty zachęcające pracodawców do lepszego dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb i możliwości pojedynczych pracowników, dalszy

rozwój rehabilitacji medycznej. Należy do nich również wprowadzenie Narodowej Strategii Chorób Psychiczych i Zatrudnienia jako odpowiedzi na wzrost różnych problemów psychicznych, związanych choćby z długotrwałym stresem związanym z pracą zawodową (*Improving health...* 2008).

Niemcy

W okresie powojennym Niemcy były jednym z europejskich pionierów w zakresie łączenia bezpieczeństwa pracy i jej elastyczności. Jednakże dopiero wprowadzana w ostatnich latach liberalizacja rynku pracy (kojarzona przede wszystkim z reformami Hartz'a) doprowadziła do zmniejszenia liczby bezrobotnych o 1,4 mln osób pomiędzy 2005 a 2010 rokiem. W tym samym czasie odsetek starszych pracowników aktywnych zawodowo (55–64 lata) wzrósł o 15 pkt proc., do 54%. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy było odejście władz federalnych od promowania wczesnego przechodzenia na emeryturę jako rozwiązania problemów na rynku pracy i przeniesienie kosztów takiego wczesnego wychodzenia na barki firm i pracowników (Schneider, Zimmermann 2010). Zmieniła się również polityka wobec bezrobotnych osób starszych — w 2006 r. skrócona została długość okresu, przez który wypłacany jest zasiłek dla bezrobotnych — dla osób mających przynajmniej 45 lat z 18–32 miesięcy (im wyższy wiek bezrobotnego, tym dłużej mógł pobierać zasiłek) do 12 miesięcy dla osób do 54 lat i 18 miesięcy dla starszych. Choć w 2008 r. okres ten wydłużono dla osób 50+ do 24 miesięcy, wciąż jest on krótszy, niż miało to miejsce do lutego 2006 r. Jednocześnie w roku 2006 zlikwidowano możliwość korzystania ze zwolnienia od podatku odprawy w wysokości 11 tys. euro (Długosz, Stephan, Wilke 2010).

Co więcej, od 1 stycznia 2008 r. wprowadzono dla bezrobotnych w wieku 50+ „certyfikaty integracji”, gwarantujące pracodawcom zatrudniającym takich bezrobotnych refundację 30–50% wynagrodzenia przez pierwszych 12 miesięcy (Federal Ministry... 2010).

Wspomniane działania współwystępują z realizowanym od 2005 r. przez rząd federalny programem „Perspective 50plus” — Regionalnym Paktem Zatrudnienia na Rzecz Starszych Długotrwale Bezrobotnych Osób. W programie tym, w fazie drugiej w latach 2008–2010, 438 regionalnych i lokalnych centrów zatrudnienia podjęło działania mające na celu pomoc osobom w wieku 50+ o niskich i średnich kompetencjach w znalezieniu pracy i reintegracji społecznej. Od 1 stycznia 2011 rozpoczęła się faza trzecia, w której uczestniczy 421 centrów, zaś na sam rok 2011 zakłada się aktywizowanie 200 tys. starszych, długotrwale bezrobotnych, z tego 65 tys. ma zostać włączonych w rynek pracy. Podejmowane działania mają wieloraki charakter: od budowania lokalnych i regionalnych strategii wspierania starszych bezrobotnych, przez treningi, szkolenia, staże, subsydia dla przedsiębiorstw aż do kampanii społecznych oddziałujących na świadomość i skłonność pracodawców do zatrudniania seniorów. Ideą tych działań jest maksymalne dostosowanie prowadzonych działań do sytuacji na lokalnym/regionalnym rynku pracy, a tym samym znalezienie najbardziej efektywnych działań w danym środowisku z uwzględnieniem specyfiki grupy, na rzecz której podejmowane są działania.

Ważnym elementem niemieckiego systemu wspierania starszych pracowników jest system prewencji i rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej (Federal Ministry of Labour... 2010). W skład tego systemu wchodzi bodźce skłaniające do przeprowadzania badań okresowych przez pracowników po 35. roku życia, w tym corocznych badań przesiewowych, ukierunkowanych na raka (dotyczy to również mężczyzn w wieku 45+). Zgodnie z niemieckim Kodeksem Socjalnym każdy pracodawca zobowiązany jest do wprowadzenia zarządzania firmą, integrującego wszystkie pracujące tam osoby, niezależnie od ich zdrowia, tzn. musi zapewnić asystę i wsparcie dla osób z problemami zdrowotnymi po to, aby „utrzymać, wzmocnić, wygenerować lub przywrócić zdolność do zarabkowania osób niepełnosprawnych lub osób dotkniętych ryzykiem stania się niepełnosprawnymi, uwzględniając ich możliwości w tym względzie” (tamże: 44). Publiczny system wspierania osób niepełnosprawnych, jak i ich pracodawców, jest bardzo rozbudowany, obejmuje doradztwo zawodowe, szkolenia, zasiłki itp. Co więcej, pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 osób muszą zatrudniać wśród pracowników przynajmniej 5% osób niepełnosprawnych (choć np. w 2007 r. 30% pracodawców nie spełniało tego wymagania).

W ostatnich miesiącach roku 2010 Ministerstwo Pracy Niemiec zaczęło silnie promować rozpoczęcie procesu podwyższania od roku 2012 wieku emerytalnego z 65 na 67 lat (Labour Ministry... 2010), twierdząc, że jest to proces nieunikniony.

Wszystkie powyższe działania wpisują się w ramy „Inicjatywy 50 Plus”, opracowanej w roku 2006 koncepcyjnej ramy przeciwdziałania niekorzystnym zmianom demograficznym za pomocą oddziaływania na poziom aktywności zawodowej i na szanse znalezienia pracy przez osoby mające ukończone 50 lat (Bundesministerium fuer Arbeit... 2006). W chwili powstania Inicjatywa ta odwoływała się do Strategii Lizbońskiej, zaś obecnie jest samoistną inicjatywą rządu federalnego, której flagowym okrętem jest program „Prospective 50 plus”.

Francja

Świadomość zachodzących zmian demograficznych i kosztów finansowych związanych z utrzymaniem specyficznego dla Francji niskiego wieku przechodzenia na emeryturę (60 lat dla obu płci) pociągnęły za sobą powstanie w 2005 r. „Narodowego Planu Akcji na rzecz Zatrudnienia Seniorów na lata 2006–2010”. Plan ten charakteryzował się czterema celami odnoszącymi się do osób w wieku 50+:

- 1) oddziaływanie na „społeczno-kulturowe reprezentacje”¹ — chodziło przede wszystkim o wskazanie opinii publicznej atutów osób starszych, a w przypadku pracodawców na konieczność zarządzania wiekiem;

1 Termin „społeczne reprezentacje” wykorzystywany jest we francuskiej psychologii społecznej na określenie systemu wartości, idei i wzorów aktywności w jakimś obszarze. Termin umożliwia podwójne spojrzenie na to zagadnienie, z jednej strony z punktu widzenia jednostki posiadającej drogowskaz wskazujący akceptowany społecznie kierunek myślenia i działania, z drugiej zaś z punktu widzenia zbiorowości oznacza swoisty kod ułatwiający dokonanie opisu czy oceny lub umożliwiający budowanie oczekiwań (Kondratowicz von 2003).

- 2) uprzywilejowanie pozostawania przez seniorów na rynku pracy — w tym przypadku podejmowane działania odnosiły się do szkoleń osób 50+, w tym i opracowania nowych metod kształcenia zawodowego, uwzględniającego specyfikę tej grupy wieku, upowszechniania praktyki projektowania drugiej części kariery zawodowej i wykonywania bilansu kompetencji, upowszechnianie praktyki uwzględniania przyszłości zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami w małych i średnich przedsiębiorstwach, ułatwienie wydatkowania środków zakładowego Funduszu Poprawy Warunków Pracy i środków rządowej Agencji ds. Poprawy Warunków Pracy na finansowanie kosztów zarządzania wiekiem;
- 3) ułatwianie powrotu do zatrudnienia seniorom — zwiększenie oferty instytucji pośrednictwa pracy dla osób 50+, zwłaszcza w kwestii podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zmniejszenie skali dyskryminacji ze względu na wiek przy rekrutacji, likwidacja obowiązku zawierania umów na czas nieokreślony w przypadku zatrudniania pracowników mających ukończone 57 lat, zachęcanie seniorów do samozatrudniania się, wspieranie nowych form zatrudniania, odejście od podatku Delalande'a;
- 4) zarządzanie końcem kariery zawodowej — promowanie praktyki tutoringu, stopniowego wychodzenia z rynku pracy, pracy w niepełnym wymiarze pracy przez osoby mające prawo do pełnej emerytury (przez tzw. emerytury progresywne — zob. dalej), zwiększanie możliwości łączenia wynagrodzenia z emeryturą dla osób o niskich dochodach.

Specyfika polityki wobec starszych osób na francuskim rynku pracy wynika przede wszystkim z bardzo niskiego wieku uzyskania uprawnień emerytalnych, wynoszącego 60 lat. Dlatego bardzo ważnym elementem polityki wobec osób 50+ jest oddziaływanie na wiek dezaktywizacji zawodowej. Wprowadzone w 2007 r. zmiany prawne nie dopuszczają uznania osiągnięcia wieku emerytalnego za wystarczający powód rozwiązania umowy o pracę. Jednak zarówno pracodawca, jak i pracobiorca mogą podjąć taką inicjatywę — pierwszy może wysłać pracownika na emeryturę, drugi może odejść na emeryturę. Oba rozwiązania mają różne konsekwencje, przede wszystkim w zakresie wysokości odprawy. Jednocześnie w roku 2006 wprowadzono możliwość pobierania tzw. emerytury progresywnej, tj. w przypadku osób mających przynajmniej 60 lat łączenia dochodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z częścią emerytury, zaś jednocześnie przy obliczaniu ostatecznej emerytury po wycofaniu się z rynku pracy brany jest pod uwagę wydłużający się staż pracy. Równocześnie wprowadzane dwukrotnie próby podwyższenia wieku skończyły się niepowodzeniem, wskutek masowych publicznych demonstracji.

Specyfika francuskiej polityki wobec osób 50+ na rynku pracy polega przede wszystkim na bardzo silnym podkreślanu społeczno-kulturowego kontekstu aktywności zawodowej osób starszych. Dlatego też ważnym elementem tej polityki wobec osób starszych na rynku pracy jest upowszechnianie wśród pracobiorców świadomości konieczności zarządzania wiekiem i uwzględniania tego zagadnienia. Polityka ta prowadzi do wzrostu wśród średnich (co najmniej 20 zatrudnionych) i dużych firm świadomości tej tematyki, choć nadal deklaracje odnośnie do obaw o utratę cennej wiedzy i kompetencji wraz z odchodzeniem osób starszych na emeryturę są wśród pracodawców silnie zróżnicowane w zależności od działu

gospodarki — im wyższych kwalifikacji wymaga dany dział, tym większe obawy przedsiębiorców i — jak można się domyślać — większa gotowość do utrzymania pracownika (DARES 2010).

Podsumowanie

Prezentowane w niniejszym opracowaniu metody oddziaływania na aktywność zawodową osób znajdujących się na przedpolu starości wskazują na różnorodność stosowanych podejść, a przede wszystkim na odmienny kontekst kulturowy, instytucjonalny, ekonomiczny i polityczny, w jakim owe metody są przygotowywane. W grupie omówionych państw wyraźnie wyróżniają się kraje skandynawskie — Dania i Szwecja — w przypadku których podstawową dystynkcją jest ukierunkowanie się na osoby nie około 50.–55. roku życia, lecz przede wszystkim na osoby kończące szóstą dekadę życia lub te rozpoczynające siódme dziesięciolecie życia.

Z innych względów warto zwrócić uwagę na działania podejmowane we Francji i Wielkiej Brytanii, które z kolei przyciągają zainteresowanie wskutek kompleksowości podejmowanych akcji. Owa kompleksowość i systematyczność są równocześnie świadectwem dużego znaczenia przypisywanego działaniom podejmowanym przez decydentów.

Analizując przedstawione w niniejszym opracowaniu rozwiązania, zaznaczyć należy wagę przypisaną kształceniu ustawicznemu oraz zrozumienie dla konieczności kształtowania świadomości pracodawców zatrudniania starszych pracowników. Warte uwagi są również coraz śmielej wprowadzane w Europie próby stosowania materialnych zachęt dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku przedemerytalnym. Choć wydawać by się mogło, że to zbyt kosztowne rozwiązanie dla budżetów publicznych, obniżka np. składki na ubezpieczenie społeczne jest bez wątpienia tańszym rozwiązaniem niż wypłacanie przedwczesnemu emerytowi całego świadczenia emerytalnego.

Różnorodność stosowanych form oddziaływania na aktywność zawodową i zatrudnialność osób w wieku 50 lat i więcej wynika przede wszystkim z braku jednej skutecznej recepty. Przedstawione w niniejszym opracowaniu rozwiązania winny zatem stanowić bazę pomysłów, które mogą zostać zastosowane i w Polsce, z uwzględnieniem zarówno kontekstu kulturalno-instytucjonalnego, jak i możliwości finansowych.

Literatura

- 2010 The ELLI Index Europe, European Lifelong Learning Indicator. Making Lifelong Learning Tangible! (2010), Bertelsmann Stiftung, <http://www.elli.org/en/info/newsletter.html>
- Annual LO-report documents pressure on flexicurity (2010), Copenhagen, December, www.lo.dk/~media/LO/English/dlndecember2010WEB%203.ashx
- Bosselaar H., Hillers R. (2007), *Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion. The Netherlands*, <http://www.peer-review-social-inclusion.eu/peer-reviews/2007/active-ageing-strategies-to-strengthen-social-inclusion>

- Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales (2006), *Initiative 50plus: Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland*, Berlin, http://www.bmas.de/portal/2876/50plus__hintergrundpapier__eckpunkte.html
- Daguerre A. (2010), *Welfare to work policies in the UK*, CERi CNRS, Paris, www.ceri-sciencespo.com/archive/2010/juin/dossier/art_ad.pdf
- DARES (2010), *Emploi des seniors: pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques*, DARES Analysis, no 054, <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de/76/etudes-et-recherche/77/publications-dares/dares-analyses-dares-indicateurs/102/2010-054-emploi-des-seniors/12248.html>
- Department for Innovation, Universities and Skills, Department for Work and Pension (2010), *Opportunity, Employment and Progression: making skills work*, London, <http://www.dwp.gov.uk/publications/policy-publications/>
- Dlugosz S., Stephan G., Wilke R. A. (2009), *Fixing the leak: Unemployment incidence before and after the 2006 reform of unemployment benefits in Germany*, "IAD Discussion Papers", no 25, www.politiquessociales.net/IMG/pdf/dp2509.pdf
- Eurofound (2007), *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace — National overview report: Sweden*, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef070511.htm>
- Eurofound (2007a), *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: The Netherlands*, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/059/en/1/ef07059en.pdf
- Eurofound (2007b), *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace — National overview report: United Kingdom*, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07051.htm>
- Eurofound (2008), *Vocational rehabilitation in cooperation, Sweden*, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/sv004.htm>
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2009), *National Strategy Report 2008–2010*, Berlin, http://www.bmas.de/portal/43564/a360__nationaler__strategiebericht__2008-2010.html
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2010), *Rehabilitation and Participation of Disabled Persons*, Berlin, http://www.bmas.de/portal/43568/a990__rehabilitation__und__teilhabe__behinderter__menschen.html
- Hake B. J. (2007), *Constructing knowledge economies and lifelong learning in ageing European societies: The position of the 50+ in Dutch society*, www.mutual-learning-employment.net/uploads/.../Netherlands_IS07.pdf
- Improving health and work: changing lives. The Government's Response to Dame Carol Black's Review of the health of Britain's working-age population* (2008), London, <http://www.dwp.gov.uk/health-work-and-well-being/resources/>
- Jochem S. (2011), *Scandinavian Labour and Social Policy, Models for a Preventive Welfare State*, "International Policy Analysis", Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07785.pdf
- Kondratowicz H.-J. von (2003), *The legacy of social constructionism for social gerontology*, [w:] S. Biggs, A. Lowenstein, J. Hendricks (eds.), *The need for theory. Critical approaches to social gerontology*, Baywood Publishing, Amityville–New York, 45–62
- Kryńska E., Szukalski P. (red.) (2013), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, UŁ, Łódź, <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3509>
- Labour Ministry defends raising retirement to 67* (2010), "The Local", 17 November, <http://www.thelocal.de/national/20101117-31219.html>
- Layard R. (2009), *Welfare-to-Work and the New Deal*, metiseurope.eu/content/pdf/n9/9_uk.pdf

- Norstrand J. (2010), *Denmark: Public Policy in relation to employment of older workers*, "The Sloan Center on Aging and Work Global Policy Brief", no. 14, October, http://www.aarpinternational.org/resources/resources_show.htm?doc_id=1424613
- OECD (2003), *Ageing and Employment Policies — Sweden*, Paris, http://www.oecd.org/document/4/0,3746,en_2825_497118_2512699_1_1_1_1,00.html
- Older workers in the Nordic countries (OWN) Network (2008), *Active Learning and Ageing at Work: New visions and opportunities for older workers in the Nordic countries*, Stavanger, www.nordvux.net/download/3477/own_report_final.pdf
- Ougaard L., Hede T. (2007), *Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion. Denmark*, „Peer Review in Social Protection and Social Inclusion and Assessment in Social Inclusion”, <http://www.peer-review-social-inclusion.eu/peer-reviews/2007/active-ageing-strategies-to-strengthen-social-inclusion>
- Schneider H., Zimmermann K.F. (2010), *Agenda 2020: Strategies to Achieve Full Employment in Germany*, "IZA Policy Paper", No. 15, http://www.iza.org/index.html?lang=en&mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications/policypapers/viewAbstract%3Fpolicypaper_id%3D15&topSelect=publications&subSelect=policypapers
- Szukalski P. (2012), *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wyd. UŁ, Łódź
- The Dutch crisis package — Working on the future, a supplementary policy agreement to the 'samen werken, samen leven' (working together, living together) coalition agreement* (2010), Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia Niderlandów, http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14643&hoofdmenu_item_id=14633&rubriek_item=392020&rubriek_id=392019&link_id=166918

Initiatives and activities to increase economic activity of older workers in the Northern and Western Europe

Summary: Increase in life expectancy in the European societies and better health are reasons to expect longer period of economic activity and later withdrawal from the labour market. The article presents activities and incentives undertaken in the Northern and Western Europe countries (Sweden, Denmark, the Netherlands, the UK, Germany, France) to enhance economic activity of the workers aged 50+. The paper presents preliminary results of the project "Equalizing labour market opportunities for workers aged 50+" commissioned by the Polish Ministry of Labour and Social Policy.

Key words: older workers, economic activity, retirement, Sweden, Denmark, the Netherlands, the UK, Germany, France