Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej.

Raport końcowy

Redakcja naukowa
Elżbieta Kryńska
Piotr Szukalski

Łódź 2013

Recenzja raportu końcowego
Prof. zw. dr hab. Maciej Żukowski, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Dr hab. Jarosław Górniak, prof. UJ, Uniwersytet Jagielloński
Dr hab. Maria Greta, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki

Autorzy raportu końcowego
Prof. zw. dr hab. Elżbieta Kryńska, Katedra Polityki Ekonomicznej, Instytut Gospodarki Przestrzennej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Prof. zw. dr hab. Zofia Wysokińska, Katedra Gospodarki Światowej i Integracji Europejskiej, Instytut Ekonomii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr hab. Elżbieta Kowalska-Dubas, prof. UŁ, Zakład Andragogiki i Gerontologii Społecznej, Wydział Nauk o Wychowaniu, Uniwersytet Łódzki

Dr Anna Jawor-Joniewicz, Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

Dr Izabela Kołodziejczyk-Olczak, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Janusz Kornecki, Katedra Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki

Dr Monika Smusz-Kulesza, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki

Dr Zofia Szweda-Lewandowska, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Piotr Szukalski, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Dr Justyna Wiktorowicz, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Instytut Statystyki i Demografii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Redakcja językowa i korekta:
Joanna Więckowska

Badanie w ramach prac nad projektem Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+, realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, zainicjowanym przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wykonane przez Uniwersytet Łódzki, Partnera projektu. Projekt realizowany jest w ramach Działania 1.1. „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy" Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zawarte w tej publikacji poglądy oraz konkluzje wyrażają opinie autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

ISBN 978-83-936958-2-9

© Copyright by Uniwersytet Łódzki
© All rights reserved, Łódź 2013

„Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+"
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp – *Piotr Szukalski* 11

Część I 20
Wymiary i uwarunkowania aktywności społeczno-zawodowej osób starszych 20

Rozdział I **21**
Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy 21
Wprowadzenie 21
1.1.Główne tendencje demograficzne w krajach Unii Europejskiej 22
1.2. Wybrane cechy społeczno-ekonomiczne osób w niemobilnym wieku produkcyjnym 28
1.3. Sytuacja materialna starszych Europejczyków 36
1.4. Aktywność zawodowa Europejczyków – główne tendencje 37
1.5. Podsumowanie 45

Rozdział II
Koncepcja aktywnego starzenia się – o próbach UE jej wdrażania 48
Wprowadzenie 48
2.1. Aktywne starzenie się w świetle koncepcji zrównoważonego rozwoju oraz Europejskiej Strategii Zatrudnienia 50
2.2. Ekonomiczne skutki starzenia się społeczeństw – odpowiedzi UE 53
2.3. Europejskie partnerstwo na rzecz innowacji sprzyjających aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu – przykład działań w sferze starzenia się ludności 56
2.4. Działania UE w odniesieniu do przedsiębiorczości ludzi starszych 57
2.5. Podsumowanie 60

Rozdział III
Lifelong Learning – aktualizowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji 62
Wprowadzenie 62
3.1. Całożyciowe uczenie się – geneza idei 62
3.2. Całożyciowe uczenie się – wybrane sposoby rozumienia 63
3.3. Całożyciowe uczenie się – próba wyjaśnienia terminu 64
3.4. Wielowymiarowość całożyciowego uczenia się 66
3.5. Uczenie się przez całe życie w kontekście aktywności zawodowej osób w wieku 50+ – wybrane aspekty 67
3.6. Czynniki sprzyjające efektywności uczenia się po 50. roku życia 71
3.7. Podsumowanie 72

Rozdział IV
Prawo antydyskryminacyjne jako instrument wspomagający starszych pracowników w UE 74
Wprowadzenie 74

4.1. Ewolucja regulacji antydyskryminacyjnych na poziomie UE 75
4.2. Obecne regulacje prawne 77
4.3. Perspektywy rozwoju, uwagi de lege ferenda 80

Rozdział V
Zarządzanie wiekiem – jak pracodawcy mogą odpowiadać na wyzwania demograficzne? 82
Wprowadzenie 82
5.1. Zarządzanie wiekiem i różnorodnością – informacje wstępne 82
5.2. Zarządzanie wiekiem w I grupie krajów – „skandynawska opieka" 86
5.3. Zarządzanie wiekiem w II grupie krajów – „zachodnioeuropejska rozmaitość" 87
5.4. Zarządzanie wiekiem w III grupie krajów – „śródziemnomorska droga" 88
5.5. Zarządzanie wiekiem w IV grupie krajów – „środkowoeuropejska młoda demokracja" 89
5.6. Analizy porównawcze dotyczące zarządzania wiekiem 91
5.7. Podsumowanie 93

Część II **96**
Przegląd rozwiązań systemowych w wybranych krajach UE 96
Raporty krajowe 96

Rozdział VI
Metodyka badań na poziomie krajowym 97

Rozdział VII
Raport krajowy – Dania – *Piotr Szukalski* 108
7.1. Zmiany demograficzne 108
7.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 110
7.3. System emerytalno-rentowy 111
7.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 113
7.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 113
7.4.2. Działania na rzecz pracujących 113
7.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 115
7.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 115
7.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 116
7.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 117
7.5. Podsumowanie 118

Rozdział VIII
Raport krajowy – Szwecja – Zofia Szweda-Lewandowska 120
8.1. Zmiany demograficzne 120
8.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 121
8.3. System emerytalno-rentowy 123
8.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 125
8.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 125
8.4.2. Działania na rzecz pracujących 126

8.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 127
8.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 128
8.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 128
8.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 129
8.5. Podsumowanie 130

Rozdział IX

Raport krajowy – Francja – *Piotr Szukalski* 132
9.1. Zmiany demograficzne 132
9.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 134
9.3. System emerytalno-rentowy 136
9.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 138
9.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 138
9.4.2. Działania na rzecz pracujących 138
9.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 140
9.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 141
9.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 142
9.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 142
9.5. Podsumowanie 143

Rozdział X

Raport krajowy – Holandia –*Justyna Wiktorowicz* 145
10.1. Zmiany demograficzne 145
10.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 147
10.3. System emerytalno-rentowy 148
10.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 150
10.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 150
10.4.2. Działania na rzecz pracujących 151
10.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 152
10.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 153
10.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 154
10.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 154
10.5. Podsumowanie 155

Rozdział XI

Raport krajowy – Wielka Brytania – *Piotr Szukalski* 157
11.1. Zmiany demograficzne 157
11.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 159
11.3. System emerytalno-rentowy 161
11.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 162
11.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 162
11.4.2. Działania na rzecz pracujących 163
11.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 164
11.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 165
11.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 167

11.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 168
11.5. Podsumowanie 168

Rozdział XII

Raport krajowy – Cypr – *Izabela Kołodziejczyk-Olczak* 170
12.1. Zmiany demograficzne 170
12.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 172
12.3. System emerytalno-rentowy 173
12.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 176
12.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 176
12.4.2. Działania na rzecz pracujących 176
12.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 177
12.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 177
12.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 178
12.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 178
12.5. Podsumowanie 179

Rozdział XIII

Raport krajowy – Hiszpania – *Justyna Wiktorowicz* 180
13.1. Zmiany demograficzne 180
13.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 182
13.3. System emerytalno-rentowy 184
13.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 185
13.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 185
13.4.2. Działania na rzecz pracujących 186
13.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 188
13.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 188
13.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 189
13.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 190
13.5. Podsumowanie 190

Rozdział XIV

Raport krajowy – Włochy – *Izabela Kołodziejczyk-Olczak* 191
14.1. Zmiany demograficzne 191
14.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 193
14.3. System emerytalno-rentowy 195
14.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 196
14.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 196
14.4.2. Działania na rzecz pracujących 196
14.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 199
14.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 200
14.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 201
14.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 201
14.5. Podsumowanie 202

Rozdział XV

Raport krajowy – Bułgaria – *Piotr Szukalski* 204
15.1. Zmiany demograficzne 204
15.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 206
15.3. System emerytalno-rentowy 207
15.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 211
15.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 211
15.4.2. Działania na rzecz pracujących 212
15.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 214
15.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 214
15.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 215
15.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 216
15.5. Podsumowanie 216

Rozdział XVI

Raport krajowy – Czechy – *Piotr Szukalski* 217
16.1. Zmiany demograficzne 217
16.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 219
16.3. System emerytalno-rentowy 221
16.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 223
16.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 223
16.4.2. Działania na rzecz pracujących 224
16.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 225
16.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 225
16.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 225
16.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 226
16.5. Podsumowanie 227

Rozdział XVII

Raport krajowy – Rumunia – *Zofia Szweda-Lewandowska* 228
17.1. Zmiany demograficzne 228
17.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza 230
17.3. System emerytalno-rentowy 232
17.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ 234
17.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się 234
17.4.2. Działania na rzecz pracujących 235
17.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych 236
17.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych 236
17.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+ 238
17.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem 238
17.5. Podsumowanie 239

Rozdział XVIII

Działania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w krajach Unii Europejskiej – poziom mezo i mikro 243
Wprowadzenie 243

18.1. Przykłady działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych w wieku 45/50+ 246
18.2. Przykłady działań ukierunkowanych na kontynuowanie zatrudnienia przez pracowników w wieku 45/50+ 253
18.3. Przykłady działań ukierunkowanych na zarządzanie wiekiem 257
18.4. Przykłady działań ukierunkowanych na aktywizację seniorów 263
18.5. Podsumowanie 268

Rozdział XIX
Rekomendacje dla Polski wynikające z rozwiązań systemowych stosowanych w krajach Unii Europejskiej 269
19.1. Uwagi wstępne 269
19.2. Rekomendacje 273
Rozwiązania kierowane do osób w starszych grupach wieku lub ze szczególnym ich uwzględnieniem 274
Profilaktyka zdrowotna 274
Działalność promocyjna 275
Działalność programowa i instytucjonalna 276
Rozwiązania kierowane do osób pracujących i pracodawców 277
Zachęty finansowe dla pracowników i pracodawców prowadzące do wyższej zatrudnialności starszych pracowników 278
Stymulacja aktywności zawodowej w wieku emerytalnym 279
Poprawa warunków pracy 280
Kształcenie w miejscu pracy 281
Zarządzanie wiekiem 282
Rozwiązania kierowane do osób bezrobotnych i pracodawców poszukujących pracowników 285
Zasiłki 285
Subsydiowanie zatrudnienia 286
Działalność programowa i instytucjonalna 287
Rozwiązania kierowane do instytucji programujących i realizujących działania finansowane ze środków publicznych 287
Zindywidualizowane wsparcie 287
Kryteria merytoryczne wyboru projektów do finansowania publicznego 287
Potrzeba budowy systemu informacyjnego 288

Bibliografia 290
Notki o autorach i redaktorach raportu końcowego 315
Spis tabel 320
Spis rysunków 323

Wstęp

Piotr Szukalski

Przemiany demograficzne, jakie można zaobserwować w najbardziej rozwiniętych krajach świata, prowadzą do wzrostu liczby i odsetka osób starszych. Świadomość tych zmian zakorzeniła się już na dobre w sferach polityki, mediów i w opinii publicznej. Wzrost liczby osób starszych – dokonujący się w najbliższych latach w dużym stopniu pod wpływem czynnika kohortowego (dochodzenia do wieku trwałego wycofywania się z rynku pracy roczników urodzonych w czasach powojennego baby-boomu) – uznawany jest za ważny determinant mogący pogłębić długookresowe problemy ekonomiczne państw rozwiniętych. Wynikające z rozrostu populacji seniorów zwiększenie się zapotrzebowania na środki służące pełnej realizacji zabezpieczenia społecznego określane jest jako krytyczny czynnik przyszłej nierównowagi finansowej. Stąd już niedaleko do prób złagodzenia wpływu przemian demograficznych poprzez zwiększenie zastępów tych pięćdziesięcio-, sześćdziesięciokilkulatków, którzy – wciąż pracując – będą płatnikami podatków i parapodatków zamiast być beneficjentami publicznych transferów.

Rozwiązania powyższych problemów natury demograficznej są różnorodne – pozostawiając na boku wpływanie na skłonność do posiadania potomstwa, masową imigrację, oddziaływanie na stan zdrowia seniorów – zaznaczyć należy, iż elementem działań, którego ważność da się coraz wyraźniej zauważyć, jest kwestia zmiany podejścia do kluczowych zdarzeń w życiu jednostki, rozpoczynających, kończących lub modyfikujących najważniejsze jej kariery [Goldstein, 2010, s. 30]. Owo podejście jest utożsamiane z aktywnym starzeniem się.

Aktywne starzenie się pojmowane jest jako narzędzie przeciwdziałania starzeniu się ludności, albowiem – odnosząc się do cyklu życia – wbrew pozorom nie dotyczy tylko okresu starości, ale związane jest z wpływaniem na postawę jednostek i zbiorowości wobec długiej starości indywidualnej, na chęć przygotowywania się do niej w kilku najważniejszych obszarach aktywności: pracy zawodowej, zdrowia, relacji z innymi, zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia, edukacji itp. [Szukalski, 2009, s. 39-55]. Naczelnym założeniem koncepcji aktywnego starzenia się jest przekonanie o konieczności oddziaływania na jak najdłuższe zachowanie społecznej produktywności jednostki, definiowanej jako „każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciołom" [Hinterlong, 2001, s. 7].

Wdrażanie koncepcji aktywnego starzenia się wymaga wsparcia ze strony instytucji publicznych różnego szczebla, które zainteresowane są przede wszystkim wspieraniem kariery zawodowej oraz spowodowaniem jak najpóźniejszego jej zakończenia. W obu przypadkach wsparcie przybierać może różnorodną postać, w zależności od wielu czynników, a przede wszystkim od fazy życia jednostki. Podstawowe działania wobec osób z młodszych roczników niemobilnego wieku produkcyjnego wiążą się ze zwiększaniem atrakcyjności ich kapitału ludz-

kiego poprzez podnoszenie poziomu kwalifikacji i umiejętności. Z kolei celem działań obejmujących osoby starsze w większym stopniu ma być zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania, przede wszystkim poprzez zmniejszenie kosztów pracy, a oddziaływanie na jednostkę polega tu na silniejszym łączeniu wysokości świadczenia emerytalnego z przebiegiem kariery zawodowej i jednoczesnym uniemożliwieniu uzyskiwania innych – poza emeryturą lub rentą – dochodów zastępujących dochód z pracy, finansowanych ze środków publicznych.

W rezultacie zmianie ulega spojrzenie polityków na proces starzenia się jednostki, bowiem zarówno władze poszczególnych państw Starego Kontynentu, jak i władze UE, coraz wyraźniej dostrzegają redefiniowanie cyklu życia jako najważniejszy instrument zmniejszający społeczno-ekonomiczne koszty procesu starzenia się ludności. Tym samym w miejsce tradycyjnie pojmowanej polityki społecznej, tj. polityki wobec problemu społecznego – np. osób starszych, pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, preferowana jest polityka wobec cyklu życia. Polityka wobec problemu społecznego ukierunkowana jest na przezwyciężanie (lub zapobieganie) dotkliwych, negatywnie ocenianych, wynikających ze sposobu funkcjonowania społeczeństwa zagrożeń, które dotykają duże odłamy społeczności, a którym nie potrafią samodzielnie przeciwdziałać jednostki, ich rodziny i bliscy. Z kolei polityka wobec cyklu życia to próba zapobiegania dającym się przewidzieć zdarzeniom w życiu jednostki, które negatywnie będą oddziaływać na dalszy przebieg jej życia i jego jakość [Szatur-Jaworska, 2000] lub też próba nakłonienia jednostki, aby realizowała w jak największym stopniu normatywny model przebiegu życia, preferowany w danym społeczeństwie [Leisering, 2004].

Z punktu widzenia interesującej nas tematyki niezwykle ważne jest podkreślenie, iż we współczesnej Europie widać powolne upowszechnianie się podejścia do starzenia się jednostek bazujące na wspomnianej już wcześniej koncepcji aktywnego starzenia się. Podejście to bazuje na jednym dezyderacie i dwóch założeniach. Owym postulatem jest zapewnienie jednostce możliwości bycia jak najdłużej społecznie produktywną. Z kolei dwa założenia, warunkujące realizację powyższego dezyderatu, mówią: 1) o konieczności redefinicji terminu „społeczna produktywność", 2) o konieczności przygotowania się jednostek i zbiorowości do osiągnięcia celu, którym jest umożliwienie bycia jak najdłużej produktywnym.

W przypadku redefinicji produktywności społecznej chodzi o wyjście poza tradycyjne, ekonomiczne rozumienie tego terminu. W tradycyjnym rozumieniu produktywność powiązana jest z wydajnością i zatrudnieniem jednostki, uwzględnia jedynie jej pozycję na rynku pracy. Tymczasem współcześnie produktywność społeczna odnosi się do użyteczności również poza rynkiem pracy – dzięki pracy domowej czy wolontariatowi.

Punktem wyjścia do uświadomienia sobie konieczności przygotowania do utrzymania produktywności jest stwierdzenie, iż w szybko zmieniającym się świecie znaczna część wiedzy, umiejętności i kwalifikacji jednostki szybko się dezaktualizuje, a tym samym chęć bycia produktywnym przez dłuższy czas musi być powiązana z gotowością do uzupełniania tych elementów kapitału ludzkiego, które tracą aktualność.

W efekcie wzrasta świadomość tego, że o sytuacji osób starszych i powodzeniu całych społeczeństw w przyszłości decydować będzie przebieg typowej drogi życia członków społeczności, realizowane przez nich kariery, sekwencje zdarzeń składających się na owe kariery, a przede wszystkim umiejscowienie w czasie wystąpienia owych zdarzeń. Polityka społeczna stara się zatem w coraz większym stopniu wpływać na przebieg tych karier (czyli sekwencji zdarzeń odnoszących się do tej samej sfery życia jednostki), które uchodzą za kluczowe z punktu widzenia społeczeństwa – chodzi o karierę zawodową, edukacyjną, rodzinną, zdrowotną,

zaś ów wpływ to zarówno próba kształtowania przebiegu pojedynczych karier, jak i, coraz częściej, ich grup – karier współwystępujących w jednym czasie, często konkurencyjnych wobec siebie.

W praktyce oznacza to coraz większy nacisk kładziony na: 1) oddziaływanie na moment występowania tzw. przejść, tj. najważniejszych zdarzeń kształtujących przebieg kariery – przede wszystkim jej rozpoczęcia i zakończenia; 2) oddziaływanie z odpowiednim wyprzedzeniem, z uwzględnieniem faktu, iż duża część kluczowych zdarzeń jest uzależniona od szeregu czynników występujących w okresach minionych (np. choroby i sposób ich leczenia w wieku 40-50 lat warunkujące sprawność, a tym samym zdolność do wykonywania pracy w kolejnych latach); 3) oddziaływanie na przebieg jednej kariery za pomocą kształtowania innej (np. wpływ dokształcania się na możliwość kontynuacji kariery zawodowej, czy możliwość uzyskania opieki nad chorym współmałżonkiem jako warunek dalszej pracy zawodowej). Jednocześnie wzrastająca świadomość złożoności oddziaływania na przebieg wybranych karier przejawiała się zmianami prawodawstwa na różne sposoby, na pierwszy rzut oka niepowiązane z kwestią oddziaływania na sytuację osób w wieku 45+ na rynku pracy.

Analiza przedstawionych powyżej uwarunkowań działań prowadzi do jednoznacznego stwierdzenia, że ich celem bezpośrednim, lub przynajmniej pośrednim, jest promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka, według wytycznych Rady UE [Decyzja Rady, 2010, s. 49-50; Decyzja Rady, 2005, s. 21]. Nie dziwi zatem, że – uwzględniając powstanie w ostatnich dekadach na terenie wielu europejskich państw „głęboko zakorzenionej kultury wczesnego przechodzenia na emeryturę" [European Commission, 2002] – zarówno na poziomie państw członkowskich, jak i na poziomie UE, coraz wyraźniej promuje się ideę pomyślnego i aktywnego starzenia jako warunek podwyższenia aktywności zawodowej osób starszych. Idea ta wręcz została obecnie już przekształcona w projekt polityczny, w którym zgodnie z duchem foresightu próbuje się oddziaływać za pomocą dostępnych środków na osiągnięcie docelowego, pożądanego stanu, utożsamianego z jak najdłuższym pozostawaniem w zdrowiu, sprawności, samodzielności, w tym i samodzielności ekonomicznej (tj. utrzymywania się z własnej pracy).

Kraje wysoko rozwinięte, dostrzegając zaistniałe zmiany, promują zatem koncepcję aktywnego starzenia się jako swoiste remedium na bolączki ekonomiczne związane z procesem starzenia się ludności. Zaznaczyć przy tym wypada, iż w większości państw europejskich termin active ageing nie jest właściwie rozumiany z uwagi na negatywne konotacje czasownika „starzeć się" w ich językach narodowych – gdy tymczasem w przypadku angielskiego to age chodzi po prostu o przesuwanie się po linii życia, mierzone coraz większą liczbą lat. W rezultacie często dochodzi do nieporozumień, w wyniku których active ageing ograniczane jest do aktywności osób starszych. I dlatego też w zdecydowanej większości przypadków następuje zawężenie polityki aktywnego starzenia się do fazy życia poprzedzającej o mniej więcej 10-15 lat osiągnięcie wieku emerytalnego, a dodatkowo w skład tego typu polityki wchodzą głównie rozwiązania odnoszące się do rynku pracy. Owo skupianie się przede wszystkim na aspekcie ekonomicznym z marginalizowaniem, o ile nie pomijaniem, innych wymiarów, z wyjątkiem zdrowia, współwystępuje z nagłaśnianiem przez media i polityków w krajach wysoko rozwiniętych późniejszego wychodzenia z rynku pracy jako jedynej metody broniącej przed pauperyzacją na starość. W efekcie wzrasta zainteresowanie aktywną ekonomicznie starością jako swoistym instrumentem obrony przed wcześniejszym przejściem na – niską w takim przypadku – emeryturę.

O wdrażaniu szerzej rozumianej polityki aktywnego starzenia się świadczy przede wszystkim:

- holizm podejmowanych działań – czy są to wybiórcze, czy całościowe działania, uwzględniające oprócz ekonomiczno-prawnych bodźców wpływających na skłonność do bycia w zatrudnieniu i zatrudniania osób starszych oddziaływanie na inne ich kariery, warunkujące aktywność zawodową, przede wszystkim karierę zdrowotną (stan zdrowia fizycznego i psychicznego, sprawność), edukacyjną (możliwość doskonalenia umiejętności i podnoszenia poziomu wiedzy, co przydatne jest na rynku pracy), rodzinną (możliwość godzenia pracy zawodowej z opieką nad niesamodzielnymi członkami rodziny – rodzicami, małżonkiem, wnukami);
- systematyczność działań – czy są to działania incydentalne, dokonywane pod wpływem krótkookresowych trendów ekonomicznych, czy działania systemowe, spójne wewnętrznie, długofalowe, bazujące na „zarządzaniu przyszłością" (uwzględniające antycypowane przemiany).

Praktyczne działania w sferze rynku pracy, podejmowane zarówno przez rządy państw UE, jak i przez władze Wspólnoty, koncentrują się na wbudowywaniu w system prawno-instytucjonalny bodźców zachęcających osoby na przedpolu starości do dłuższej aktywności zawodowej, umożliwiających ją lub wręcz do niej zmuszających. Aby zachęcić do wydłużania kariery zawodowej, władze publiczne stosują zazwyczaj bodźce ekonomiczne, podwyższając świadczenia emerytalne w nagrodę za późniejszą dezaktywizację i dłuższy okres wykonywania pracy, wprowadzając ulgi podatkowe dla starszych pracowników lub ułatwiając pracę w niepełnym wymiarze czasu.

Z kolei działania publiczne ukierunkowane na umożliwienie jednostce dłuższego pozostawania na rynku pracy skupiają się na likwidacji barier, których istnienie prowadzi do dezawuowania wartości starszych pracowników w oczach pracodawców – na umożliwianiu podwyższania posiadanych kwalifikacji, ułatwianiu dostępu do opieki medycznej, w tym i wiedzy z zakresu profilaktyki zdrowotnej, upowszechnianiu wśród przedsiębiorców świadomości korzyści płynących z zatrudniania doświadczonych pracowników, promowaniu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek. W zmuszaniu do dłuższej aktywności zawodowej pierwszoplanową rolę odgrywają reformy systemu emerytalnego, podwyższające wiek emerytalny i coraz częściej zrównujące uprawnienia kobiet i mężczyzn. Ale owo zmuszanie przybiera również formę oddziaływania na pracodawców, poprzez nakładanie na nich obowiązku uwzględniania niektórych przynajmniej aspektów zarządzania wiekiem w prowadzeniu działalności lub utrudnianie zwalniania pracowników w okresie przedemerytalnym.

Zdecydowanie rzadziej uwaga opinii publicznej koncentruje się na zachodzących przemianach obserwowanych z punktu widzenia jednostki, a dokładniej z perspektywy biegu jej życia. Widziane z tej perspektywy najważniejsze zachodzące w długim okresie zmiany to podwyższanie się wieku rozpoczynania kariery zawodowej (związane z jednoczesnym wzrostem poziomu kwalifikacji, mierzonych poziomem wykształcenia) oraz wydłużanie się okresu pobierania świadczeń emerytalnych. W rezultacie, uwzględniając przebieg życia jednostki, narasta nierównowaga pomiędzy okresem aktywności zawodowej/zatrudnienia a okresami braku owej aktywności, prowadząca do skracania się okresu pracy w porównaniu do okresu utrzymywania się ze źródeł niezarobkowych, przede wszystkim ze świadczenia emerytalnego. Wspomniane wcześniej podwyższanie wieku emerytalnego to nic innego jak próba przywrócenia równowagi pomiędzy okresem zatrudnienia i okresem pobierania emerytury. Ale chęć oddziaływania na decyzje jednostki co do przebiegu jej kariery zawodowej uwzględniać musi złożoność procesu decyzyjnego, a przede

wszystkim to, iż – pomijając wpływ czynników zewnętrznych (skłonność pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, sytuacja na rynku pracy itp.) – kariera zawodowa nie jest całkowicie niezależna od przebiegu innych, równolegle do niej realizowanych przez jednostkę karier – rodzinnej, zdrowotnej, edukacyjnej. Ta właśnie optyka, która koncentruje się na przebiegu życia, umożliwia przejście od analizy incydentalnie okazywanego starszym (potencjalnym) pracownikom wsparcia publicznego do analizy systemu wspierania uwzględniającego jednocześnie wspomniane interakcje pomiędzy przebiegiem poszczególnych karier i pomocą okazywaną w ich realizacji. Choć podejście takie byłoby pożądanym dezyderatem, wciąż dominuje podejście problemowe, koncentrujące się na rozwiązywaniu cząstkowych kwestii (zob. [Bovenberg, 2007]), a zatem dalekie od koncepcji aktywnego starzenia się.

W niniejszej publikacji przedstawiamy raport końcowy z jednego z zadań wykonywanych w ramach projektu Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+. Projekt prowadzony jest w latach 2010-2014 przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Lider projektu) i Uniwersytet Łódzki (Partner) na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej RP ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt ten wpisuje się w realizację Celu 1. „Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50. roku życia i zarządzanie wiekiem" rządowego Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+".

Głównym celem projektu Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+ jest promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób w tym wieku. Założone cele osiąga się, prowadząc następujące kompleksowe działania, obejmujące w latach 2010-2014 następujące zadania:

- wykonywanie szeroko zakrojonych prac badawczych i upowszechnianie ich wyników;
- prace krajowej Sieci Tematycznej, działającej pn. Rady Programowej 50+ oraz Rady Społecznej 50+, których celem jest opracowanie rekomendacji w zakresie działań prowadzonych w ramach Programu „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+" (Programu 50+) oraz określenie kierunków zmian Programu i wytycznych dla opracowania koncepcji działań wspierających na rynku pracy osoby po 60. roku życia;
- publikacja katalogu rekomendacji dla działań na rzecz aktywizacji osób po 50. roku życia realizowanych w ramach środków UE;
- publikacja katalogu rekomendacji dla programów zwiększających aktywność osób po 50. i 60. roku życia;
- organizacja ogólnopolskiej kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+, stworzenie strony internetowej projektu pod adresem www.50plus.gov.pl, opracowanie broszury informacyjnej dla osób w wieku 50+, organizacja 18 konferencji promujących aktywność zawodową kobiet i mężczyzn po 50. roku życia;
- przeprowadzenie – metodą blended learning (zajęcia stacjonarne + e-learning) – szkoleń dla 630 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej;
- publikacja narodowego raportu dla Polski, wykonanego przez OECD.

Całość działań realizowanych przez UŁ podzielona została na trzy zadania (zob. tab. 1).

Tabela 1. Struktura prac badawczych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+", realizowanych przez Uniwersytet Łódzki

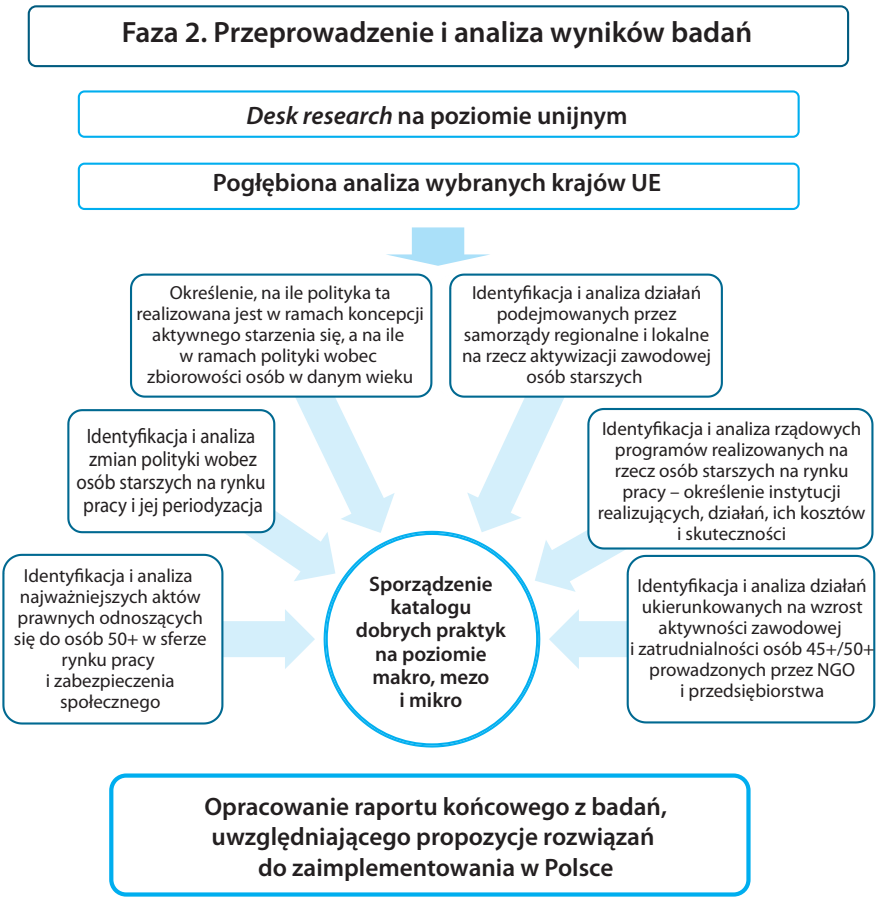
Wyszczególnienie	Ogólna charakterystyka realizowanych badań	Produkt
Zadanie 1. Opracowanie analiz rozwiązań obecnie realizowanych i dotychczas zrealizowanych programów skierowanych do osób w wieku 50+ w Polsce w latach 2004-2009 i 2010-2012. Faza 1, dotycząca działań w latach 2004-2009. Faza 2, dotycząca działań w latach 2010-2012 (zadanie Lidera).	Badania dotyczyły działań podejmowanych w latach 2004–2009 w celu wyrównywania szans na rynku pracy w Polsce osób w wieku 45+/50+. Analizie poddano zwłaszcza krajowe i samorządowe programy rynku pracy sprzyjające aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+. Szczególne miejsce zajmowała analiza działań kierowanych do osób w wieku 45 lat i więcej, podjętych w ramach programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Badania prowadzone były w oparciu o dokumenty programowe i sprawozdawcze, a także dane pierwotne dotyczące projektów zrealizowanych w latach 2004-2009.	*Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+* zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009, opublikowany w IV kw. 2011 r.
Zadanie 2. Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji.	Zadanie obejmuje badania rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE – zarówno na poziomie krajowym (realizowane rządowe strategie i programy), jak i na poziomie regionalnym, czy lokalnym (projekty i praktyki podejmowane przez samorządy, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa).	Niniejszy raport; planowany termin publikacji raportu – III kw. 2013 r.
Zadanie 3. Przeprowadzenie ogólnopolskiego badania – diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce.	Zadanie polegało na dokonaniu diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce. Przygotowana ona została w oparciu o ogólnopolskie badania ilościowe i jakościowe, którymi objęto: osoby w wieku 45+, pracodawców, powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Badania terenowe uzupełnione zostały przez *desk research*.	*Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce.* Raport końcowy, opublikowany w III kw. 2013 r.

Źródło: opracowanie własne.

W zadaniu 2, którego podsumowanie stanowi niniejszy raport, skupiono się na poszukiwaniu w wybranych do systemowej analizy państwach UE (w Danii, Szwecji, Holandii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Czechach, Bułgarii, Rumunii, na Cyprze i we Włoszech, dodatkowo uwzględniając Francję) stosowanych instrumentów wspierania aktywnego starzenia się, przede wszystkim w sferze aktywności zawodowej. Celem prowadzonych badań było przede wszystkim wskazanie wykorzystywanych w wyselekcjonowanych krajach UE rozwiązań prawno-instytucjonalnych o potwierdzonej skuteczności, które możliwe są do zastosowania z powodzeniem także w Polsce.

Aby zrealizować zadanie 2, podjęto szereg działań badawczych, przedstawionych na rys. 1. Przede wszystkim – po dokonaniu analizy sytuacji osób starszych w państwach UE oraz działań podejmowanych na rzecz wspierania starszych (potencjalnych) pracowników przez Komisję Europejską – skoncentrowano się na analizie rozwiązań, głównie systemowych, w tych państwach Wspólnoty, które w ostatnich latach odniosły największe sukcesy na polu wspierania starszych pracowników.

Rysunek 1. Działania podjęte w ramach zadania 2 pn. Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji



Źródło: opracowanie własne.

Badania obejmowały zatem rozwiązania systemowe oraz przykłady ciekawych inicjatyw podejmowanych przez podmioty publiczne i niepubliczne (zarówno prywatne, jak i „społeczne") w wymienionych krajach, promujących aktywne starzenie i sprzyjających wyrównywaniu szans osób w wieku 45/50+, co służyło wyodrębnieniu dobrych praktyk na poziomie makro, mezo i mikro.

Zakres badań był na tyle szeroki, że niniejsze opracowanie przedstawia jedynie część zebranego materiału. Logika tego raportu podporządkowana jest osiągnięciu przedstawionego wyżej celu. Raport podzielono na dwie części.

W pierwszej z nich – po przedstawieniu najważniejszych danych statystycznych, pozwalających na ocenę sytuacji osób starszych na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej w kontekście tendencji demograficznych i wybranych cech społeczno-ekonomicznych (zdrowie, edukacja), warunkujących aktywność zawodową – uwagę skupiono przede wszystkim na prezentacji wspomnianych powyżej pól działań, mogących kształtować poziom zatrudnienia osób star-

szych w przyszłości: działań władz publicznych w UE, przybierających zarówno postać przepisów prawa antydyskryminacyjnego, wspierania starszych pracowników poprzez promowanie ich zatrudnialności, samozatrudnienia oraz kształcenia przez całe życie, jak i nowych trendów w sferze zarządzania, związanych z wdrażaniem zarządzania różnorodnością i zarządzania wiekiem. Opracowania umożliwiają lepsze zrozumienie kontekstu działań podejmowanych przez europejskie rządy, prezentowanych w następnej części raportu.

W części drugiej przedstawione zostały raporty krajowe odnoszące się do prowadzonej w wybranych krajach UE polityki wspierania aktywności ekonomicznej osób na przedpolu starości. Zadaniem tych raportów jest wskazanie wdrażanych w ostatnich latach systemowych zmian oddziałujących na poziom aktywności zawodowej i zatrudnialności osób starszych jako potencjalnego inwentarza działań, z którego można próbować wybrać, z polskiej perspektywy, te nadające się do przenoszenia i implementowania w naszym kraju. Część ta zawiera również wnioski płynące z analizy stworzonej w trakcie realizacji projektu bazy dobrych praktyk, wdrażanych w badanych krajach. Katalog owych dobrych praktyk zawarty został w aneksie, znajdującym się na dołączonej do niniejszej publikacji płycie CD.

Raport zakończony jest podsumowaniem, wraz z rekomendacjami dotyczącymi kierunków zmian i proponowanych działań mających na celu wzmocnienie szans osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy.

Jako zespół badawczy mamy nadzieję, iż niniejsza publikacja stanowić będzie zaczyn dyskusji o niezbędnych modyfikacjach rządowego Programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+" i działań podejmowanych przez niepubliczne podmioty wspierające osoby starsze chcące jak najdłużej pozostać aktywnymi zawodowo. W rankingu „Active Ageing Index 2012" [http://www.esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Active%20Ageing%20Index%202012.pdf], opublikowanym przez European Centre for Social Welfare Policy and Research w Wiedniu w grudniu 2012 r., wśród 27 krajów UE Polska zajmuje 25. miejsce. Ranking brał pod uwagę podstawowe wymiary aktywnego starzenia się, m.in. aktywność zawodową, społeczną, opiekuńczą, polityczną, edukacyjną, fizyczną, bezpieczeństwo finansowe, dostęp do usług medycznych, kondycję fizyczną i zdrowotną, czy też wykorzystywanie nowoczesnych technologii. Tak niska pozycja Polski jednoznacznie wskazuje, że problem aktywizowania osób starszych i na przedpolu starości będzie w nadchodzących latach jednym z najważniejszych zadań stojących przed władzami naszego kraju.

Część I

Wymiary i uwarunkowania aktywności społeczno-zawodowej osób starszych

Rozdział I

Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy

Justyna Wiktorowicz

Wprowadzenie

Starzenie się ludności staje się coraz większym wyzwaniem dla rynków pracy w krajach Unii Europejskiej. Zmiana przebiegu cyklu życia, wydłużenie fazy poprzedzającej rozpoczęcie kariery zawodowej oraz czasu bycia emerytem skutkują zmianami struktury ekonomicznej ludności. Celowe jest zatem zaprezentowanie podstawowych charakterystyk definiujących aktywność zawodową starszych Europejczyków oraz czynników demograficznych determinujących poziom wybranych wskaźników. Analizie poddano zmiany struktury wieku ludności, aktywność zawodową osób w niemobilnym wieku produkcyjnym (45-64 lata), a także ważniejsze z punktu widzenia sytuacji zawodowej cechy społeczno-ekonomiczne tej grupy.

Istotne jest w tym miejscu zdefiniowanie wieku produkcyjnego. W zależności od kraju, różnie przyjmuje się jego granice, co wynika z krajowego ustawodawstwa, nakładającego obowiązek szkolny (a zatem ustalającego dolną granicę wieku produkcyjnego) i definiującego wiek emerytalny (a tym samym górną granicę wieku produkcyjnego) (Szukalski 2012, s. 22). Eurostat posługuje się jednak ujednoliconymi dla wszystkich państw, a także dla kobiet i mężczyzn, granicami: wiek produkcyjny definiowany jest – zgodnie z wypracowaną jeszcze w XIX w. konwencją – jako 15-64 lata. W tym też przekroju wyznaczane są zwykle podstawowe wskaźniki określające aktywność zawodową (współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia itp.). Tymczasem w obliczu zmieniających się warunków życia, w tym zwłaszcza przesuwania granicy wieku wchodzenia na rynek pracy (a tym samym zakończenia okresu edukacji), wskazane warunki definiowania wieku emerytalnego przestają odzwierciedlać faktyczny okres pozostawania w zatrudnieniu. W efekcie równolegle stosowana jest obecnie definicja wieku produkcyjnego, w której operuje się przedziałem 20-64 lata (dla kobiet i mężczyzn). Wiek ten, choć nie zgadza się z przepisami prawa pracy żadnego kraju UE, zdaje się dobrze opisywać średni wiek rozpoczynania i kończenia aktywności zawodowej na terenie dzisiejszej Wspólnoty. Już w latach 1990. badacze wykorzystujący tablice trwania aktywności zawodowej zauważyli bardzo mały wpływ aktywności zawodowej w wieku do 20 lat na długość kariery zawodowej ogółem [Gesano, 1999]. Zgodnie z danymi UNESCO, średni czas pobierania nauki w trójstopniowym systemie szkolnym wynosi obecnie dla poszczególnych państw UE 14-17 lat, zaś wiek, poniżej którego istnieje obowiązek szkolny, to 15-18 lat [http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/table View.aspx?ReportId=3985&IF_Language=eng]. Tym samym w praktyce zdecydowana większość młodzieży w wieku 15-19 lat z definicji nie jest aktywna zawodowo. Potrzeba stosowania podejścia w większym stopniu uwzględniającego realia współczesności od jakiegoś czasu jest coraz silniej akcentowana przez demografów (por. np. [Kotowska, Matysiak, 2007]), jest sygnalizowana także w dokumentach urzędowych UE,

w tym w Strategii Europa 2020. Biorąc pod uwagę wskazane uwarunkowania, **w niniejszym raporcie stosujemy drugą z omówionych definicji wieku produkcyjnego, tj. przedział 20-64 lata.** Dotyczy to zarówno tego rozdziału, jak i rozdziałów prezentujących wyniki na poziomie krajowym (rozdziały 7-17).

Analizę przeprowadzono, opierając się na danych Eurostatu. Zakres czasowy analiz wyznaczany był w dużej mierze dostępnością danych – pod uwagę wzięto najnowsze wartości badanych wskaźników i (w większości przypadków) dokonano ich porównania w czasie. Przeważająca część z omawianych zmiennych rejestrowana jest jednak dopiero od kilkunastu, najwyżej dwudziestu lat, zatem przyjęto jako początek okresu porównań w czasie rok 2000 (w miarę możliwości odwoływano się również do lat wcześniejszych). Dla każdej z omawianych charakterystyk dokonano porównań przestrzennych, jako jednostkę porównawczą przyjmując kraj. W efekcie, niniejszy rozdział pozwoli na umiejscowienie Polski wśród innych państw członkowskich Unii Europejskiej pod względem aktywności zawodowej osób w wieku 45/50+. Przytoczone dane pozwolą również na komparatywną ocenę sytuacji w krajach podlegających pogłębionej analizie w części drugiej raportu i pozostałych krajach UE. Informacje na temat zasad wyboru i klasyfikacji krajów UE zawiera rozdział VI raportu.

1.1. Główne tendencje demograficzne w krajach Unii Europejskiej

Jeden z najistotniejszych – obok koniunktury gospodarczej – czynników determinujących w ostatnim okresie sytuację na rynku pracy w krajach UE stanowi starzenie się społeczeństw i towarzyszące temu procesy. Mieszkańcy Europy żyją coraz dłużej – mediana wieku[1] sięga obecnie 41,5 roku, tj. połowa ludności krajów Unii Europejskiej ma przynajmniej 41,5 roku, podczas gdy jeszcze kilkanaście lat temu mediana wieku była o ponad 6 lat niższa (tab. 1.1). W Niemczech mediana wieku sięga nawet 45 lat, we Włoszech – 43,8 roku. Połowa Polaków ma nie więcej niż 38,4 roku, a połowa Irlandczyków i Cypryjczyków – co najwyżej ok. 35 lat. Przewiduje się, że do 2060 r. mediana wieku w krajach UE-27 wzrośnie do 47,6 roku [Active ageing…; 2011, s. 17]. W momencie narodzin mieszkaniec Unii Europejskiej ma przed sobą średnio 80,4 roku do przeżycia, przy czym w przypadku obywateli krajów Europy Środkowej i Wschodniej wielkość ta jest znacznie mniejsza (nie przekracza 80 lat, kiedy np. we Włoszech, w Hiszpanii czy we Francji przekracza 82 lata). Niepokojąca tendencja charakteryzuje dzietność Europejczyków – podczas gdy przed 40 laty we wszystkich krajach UE współczynnik dzietności przekraczał 2 lub tylko nieznacznie był od 2 niższy (co zapewniało osiągnięcie prostej zastępowalności pokoleń), obecnie (2011 r.) można taki odnotować jedynie w Irlandii (2,05), Francji (2,01), zaś wartości mu bliskie w Wielkiej Brytanii (1,96) i Szwecji (1,90). Średnio w UE-27 jest to jednak zaledwie 1,57, a ta niska wartość współczynnika jest wynikiem bardzo niskiej dzietności w większości krajów środkowej, wschodniej i południowej części Europy. W Polsce należy ona do najniższych, ze wskaźnikiem zaledwie 1,30, a więc tylko o 0,07 wyższym niż na charakteryzujących się najniższą dzietnością Węgrzech i o 0,05 wyższym niż w kolejnej na tej liście Rumunii.

[1] Mediana to miernik przeciętnego poziomu zmiennej. Jest to ta wartość zmiennej, która dzieli zbiorowość na połowę w tym sensie, że połowa jednostek osiąga wartość zmiennej na poziomie nie wyższym (bądź nie niższym) niż wartość mediany.

Tabela 1.1. Wybrane wskaźniki demograficzne dla krajów Unii Europejskiej po roku 1970

Kraj	Mediana wieku (w latach)				Przeciętne dalsze trwanie życia*				Współczynnik dzietności			
	1970	1990	2000	2012	1970	1990	2000	2011	1970	1990	2000	2011
UE-27	**x**	**35,2**	**38,0**	**41,5**	**x**	**x**	**x**	**80,4**	**x**	**X**	**x**	**1,57**
Austria	33,9	35,6	37,9	42,4	70,1	75,8	78,3	81,2	2,29	1,46	1,36	1,42
Belgia	34,5	36,2	38,7	41,0	71,0	76,2	77,9	80,5	2,25	1,62	1,67	1,81
Bułgaria	33,2	36,5	39,1	42,7	71,2	71,2	71,6	74,2	2,17	1,82	1,26	1,51
Cypr	x	30,5	33,3	35,8	x	x	77,7	81,2	x	2,41	1,64	1,35
Czechy	33,5	35,1	37,3	40,1	69,6	71,5	75,1	78,0	1,92	1,90	1,14	1,43
Dania	32,5	37,0	38,2	40,8	x	74,9	76,9	79,9	1,95	1,67	1,77	1,75
Estonia	33,6	34,2	37,8	40,0	x	69,9	70,8	76,5	2,17	2,05	1,38	1,52
Finlandia	29,4	36,3	39,2	42,2	x	75,1	77,8	80,6	1,83	1,78	1,73	1,83
Francja	32,5	34,7	37,3	40,2	x	77,0	79,2	82,3	2,47	1,78	1,87	2,01
Grecja	33,9	36,0	38,1	42,6	73,8	77,1	78,0	80,8	2,40	1,40	1,26	1,42
Hiszpania	30,2	33,4	37,4	40,7	x	77,0	79,3	82,4	x	1,36	1,23	1,36
Holandia	28,5	34,4	37,3	41,3	x	77,1	78,2	81,3	2,57	1,62	1,72	1,76
Irlandia	27,4	29,1	32,4	35,0	x	74,8	76,6	80,6	3,85	2,11	1,89	2,05
Litwa	30,7	32,4	35,8	41,6	71,1	71,5	72,2	73,8	2,40	2,03	1,39	1,52
Luksemburg	35,3	34,6	37,3	39,1	x	x	78,0	81,1	1,97	1,60	1,76	1,76
Łotwa	34,0	36,3	37,9	41,8	x	75,7	x	73,9	x	X	x	1,34
Malta	x	32,8	36,3	40,4	x	x	78,4	80,9	2,14d	2,04	1,70	1,49
Niemcy	34,0	37,6	39,8	45,0	70,7	75,4	78,3	80,8	x	X	1,38	1,36
Polska	28,3	32,2	35,1	38,4	70,3	70,7	73,8	76,9	x	2,06	1,37	1,30
Portugalia	29,4	33,9	37,6	42,3	66,7	74,1	76,7	80,9	3,01	1,56	1,55	1,35
Rumunia	30,9	32,6	34,4	39,0	68,2	69,9	71,2	74,6	x	1,83	1,31	1,25
Słowacja	28,3	31,2	33,9	37,7	69,8	71,1	73,3	76,1	2,41	2,09	1,30	1,45
Słowenia	x	34,0	37,8	42,0	x	73,9	76,2	80,1	x	1,46	1,26	1,56
Szwecja	35,5	38,4	39,3	40,8	74,7	77,7	79,8	81,9	1,92	2,13	1,54	1,90
Węgry	34,1	36,1	38,5	40,3	69,3	69,4	71,9	75,1	1,98	1,87	1,32	1,23
Wlk. Brytania	34,3	35,8	37,5	39,8	x	x	78,0	81,1	x	1,83	1,64	1,96
Włochy	32,7	36,9	40,1	43,8	x	77,1	79,9	82,8	2,38	1,33	1,26	1,40

* Średnia liczba lat, jaką ma jeszcze do przeżycia nowo narodzona osoba (przy założeniu utrzymania się w długim okresie odnotowanych w danym roku prawdopodobieństw zgonów). Niebieskim kolorem czcionki wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [demo_pjanind, demo_find], stan na dzień 6.03.2013 r.

W obliczu rosnącej długości życia Europejczyków, a jednocześnie utrzymywania się od kilku dekad niewielkiej dzietności, co, z odpowiednim opóźnieniem, oznacza zmniejszenie się liczby osób rozpoczynających aktywność zawodową, jednym z najważniejszych zjawisk demograficznych ostatnich dziesięcioleci jest kurczenie się potencjalnych zasobów pracy. W ujęciu bezwzględnym w większości krajów UE-27 można wprawdzie obserwować po 1970 r. zwiększanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym, tj. w wieku 20-64 lata (odmienne tendencje występują jedynie w Bułgarii i na Łotwie), jednak po roku 1990 przyrosty te nie równoważą zwiększania się liczebności populacji w wieku poprodukcyjnym. Udział osób w wieku produkcyjnym w całej populacji w niektórych krajach UE wręcz zmalał, szczególnie trudną sytuację obserwuje się w Niemczech – odsetek ten spadł tam aż o 18,7 pkt proc. (tab. 1.2). W porównaniu z 1970 r.

liczba Polaków w wieku 20-64 lata jest obecnie wyższa o 41,6%, co oznacza w ujęciu bezwzględnym zwiększenie się populacji z tej grupy wieku o ok. 7,3 mln osób (dla porównania: ogólna liczba ludności Polski wzrosła o 18%). Tendencje obserwowane w całym badanym okresie (1970-2012) są w Polsce zbliżone do odnotowywanych w Holandii, Słowacji czy we Francji, jednak – co warto podkreślić – w ostatnim dwudziestoleciu udział osób w wieku produkcyjnym w Polsce (podobnie jak w Słowacji) wzrósł, podczas gdy w wymienionych krajach Europy kontynentalnej nastąpił jego spadek.

Tabela 1.2. Liczba ludności w wieku produkcyjnym (20-64 lata) w krajach Unii Europejskiej w latach 1970-2012

Kraj	Liczba ludności w wieku produkcyjnym (w tys.)					Odsetek osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności (w %)					Zmiana liczby ludności ogółem w 2012 r. (w %) 1970=100
	1970	1990	2000	2012		1970	1990	2000	2012		
	stan na dzień 1 stycznia				zmiana (w %) 1970=100	stan na dzień 1 stycznia				zmiana (w %) 1970=100	
Austria	4 097,0	4 642,7	4 911,2	5 230,1	27,7	55,0	60,7	61,4	61,9	12,7	13,3
Belgia	5 366,1	6 002,6	6 104,0	6 640,3	23,7	55,5	60,3	59,6	59,9	7,7	14,9
Bułgaria	5 035,5	5 195,9	5 001,2	4 608,1	-8,5	59,5	59,3	61,1	62,9	5,7	-13,4
Cypr	x	318,7	398,6	547,1	71,7[a]	55,7a	55,7	57,7	63,5	14,1a	40,9
Czechy	5 760,3	5 995,6	6 453,3	6 721,7	16,7	58,1	57,9	62,8	64,0	10,0	6,0
Dania	2 786,8	3 087,8	3 277,1	3 266,8	17,2	56,8	60,1	61,5	58,5	3,1	13,7
Estonia	796,0	929,1	812,6	832,1	4,5	58,7	59,2	59,2	62,1	5,8	-1,2
Finlandia	2 618,2	3 049,1	3 128,9	3 204,9	22,4	56,7	61,3	60,5	59,3	4,6	17,1
Francja	27 306,3	32 985,8	35 330,6	38 016,8	39,2	54,0	58,3	58,4	58,2	7,7	29,3
Grecja	5 028,3	6 001,1	6 673,2	6 890,6	37,0	57,3	59,3	61,2	61,0	6,6	28,6
Hiszpania	18 397,2	22 440,6	24 709,8	28 961,2	57,4	54,8	57,8	61,7	62,7	14,5	37,5
Holandia	6 989,0	9 164,7	9 838,5	10 119,2	44,8	53,9	61,5	62,0	60,5	12,1	29,1
Irlandia	1 432,0	1 820,1	2 193,3	2 770,5	93,5	48,7	51,9	58,1	60,5	24,3	55,7
Litwa	1 722,8	2 182,3	2 059,0	1 814,4	5,3	55,2	59,1	58,6	60,3	9,2	-3,6
Luksemburg	197,1	240,6	265,8	330,1	67,5	58,2	63,4	61,3	62,9	8,0	55,1
Łotwa	1 394,0	1 596,2	1 422,2	1 260,6	-9,6	59,3	59,8	59,7	61,7	4,2	-13,2
Malta	x	207,1	227,9	261,1	42,5[b]	58,8b	58,8	59,9	62,5	7,6[b]	38,0
Niemcy	44 155,7	50 064,9	51 282,1	50 050,6	13,4	56,4	79,9	62,4	61,2	8,4	4,6
Polska	17 705,6	21 840,6	22 703,6	25 079,7	41,6	54,2	57,4	59,3	65,1	20,1	18,0
Portugalia	4 640,9	5 750,3	6 201,6	6 374,6	37,4	53,4	57,5	60,8	60,5	13,3	21,2
Rumunia	11 389,5	13 424,9	13 649,2	13 786,2	21,0	56,6	57,8	60,8	64,6	14,1	6,0
Słowacja	2 421,5	2 974,5	3 266,3	3 549,2	46,6	53,4	56,3	60,5	65,7	23,0	19,1
Słowenia	x	1 222,6	1 251,1	1 316,2	7,7a	61,2a	61,2	62,9	64,0	4,6a	19,6
Szwecja	4 693,2	4 921,1	5 184,5	5 521,5	17,6	58,6	57,7	58,5	58,2	-0,7	18,5
Węgry	6 044,0	6 103,5	6 279,1	6 267,1	3,7	58,6	58,8	61,4	62,9	7,5	-3,5
Wlk. Brytania	31 134,4	33 366,0	34 619,3	37 485,6	20,4	56,1	58,4	58,9	59,3	6,2	13,4
Włochy	30 813,4	34 452,5	35 400,0	36 830,4	19,5	57,4	60,8	62,2	60,6	5,5	13,3

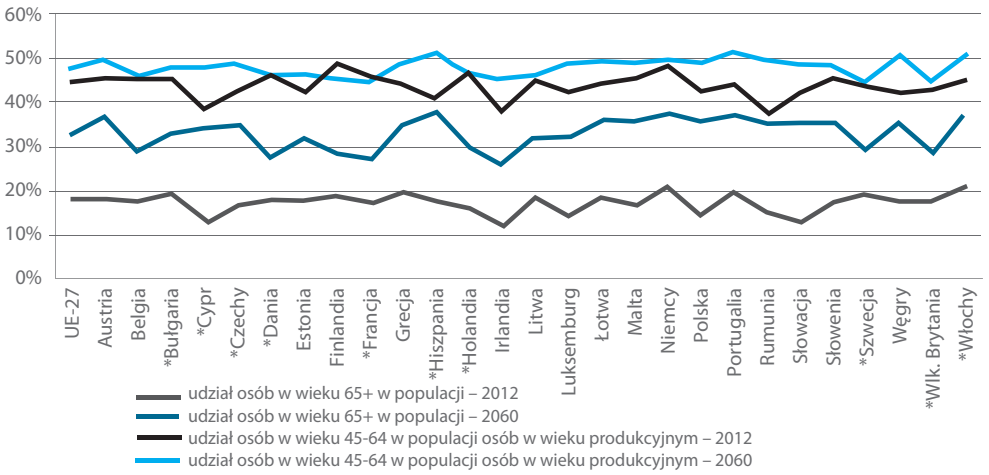
a – dotyczy okresu 1990-2012, b – dotyczy okresu 1980-2012
Niebieskim kolorem czcionki wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [demo_pjangroup], stan na dzień 6.03.2013 r.

Coraz większy udział w ogólnej liczbie ludności stanowią osoby w wieku poprodukcyjnym (65+); w 2012 r. było to dla UE-27 średnio 17,8%, przy czym dla Polski wskaźnik ten należał do najniższych (13,8%) – obok Irlandii (11,4%), Cypru i Słowacji (12,8%), a maksimum osiągnął dla Niemiec i Włoch (20,6%). Zgodnie z prognozą Eurostatu (według wariantu bezmigracyjnego), do 2060 r. udział osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie prawie dwukrotnie, do 32,9%. W tym przypadku warto pamiętać, że Polska należy do krajów, w których – pomimo korzystnej obecnie struktury wieku mieszkańców – omawiane zmiany będą miały najbardziej dynamiczny przebieg: odsetek osób w wieku 65+ wzrośnie ponad dwukrotnie, do 35,4%, co w ujęciu bezwzględnym oznacza przyrost rzędu prawie 6 mln osób (rys. 1.1). Do 2060 r. równie duży przyrost względny będzie dotyczył Słowacji, Cypru czy Hiszpanii, prognozowane jest poza tym utrzymanie się wysokiego udziału osób w wieku 65+ we Włoszech, Niemczech i Portugalii. Państwa europejskie częściowo rekompensują proces starzenia społeczeństw napływem imigrantów, jednakże w Europie coraz bardziej narasta przekonanie, iż może być to tylko narzędzie pomocnicze – chodzi o pozaekonomiczne, społeczno-kulturowe konsekwencje masowych migracji, w coraz większym stopniu – transkontynentalnych.

Procesowi zmniejszania się populacji w wieku produkcyjnym towarzyszy starzenie się zasobów pracy. Objawem tego jest wzrost udziału w zbiorowości osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, czyli mających przynajmniej 45 lat – rys. 1.1.

Rysunek 1.1. Udział wybranych grup wieku jako % ludności ogółem w krajach Unii Europejskiej (stan na dzień 1 stycznia 2012 r. oraz prognoza na rok 2060)



* Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [demo_pjangroup, proj_10c2150zmp], stan na dzień 6.03.2013 r.

W 2012 r. średnio 44,1% populacji w wieku produkcyjnym w UE-27 to osoby w wieku niemobilnym (dla kobiet wskaźnik ten jest na podobnym poziomie jak dla mężczyzn – odpowiednio, 44,8% i 43,4%). Najstarszymi zasobami pracy dysponują Niemcy (ok. 48%, niezależnie od płci) i Finlandia (47,6%, w tym 46,9% dla mężczyzn i 48,4% dla kobiet), na drugim biegunie

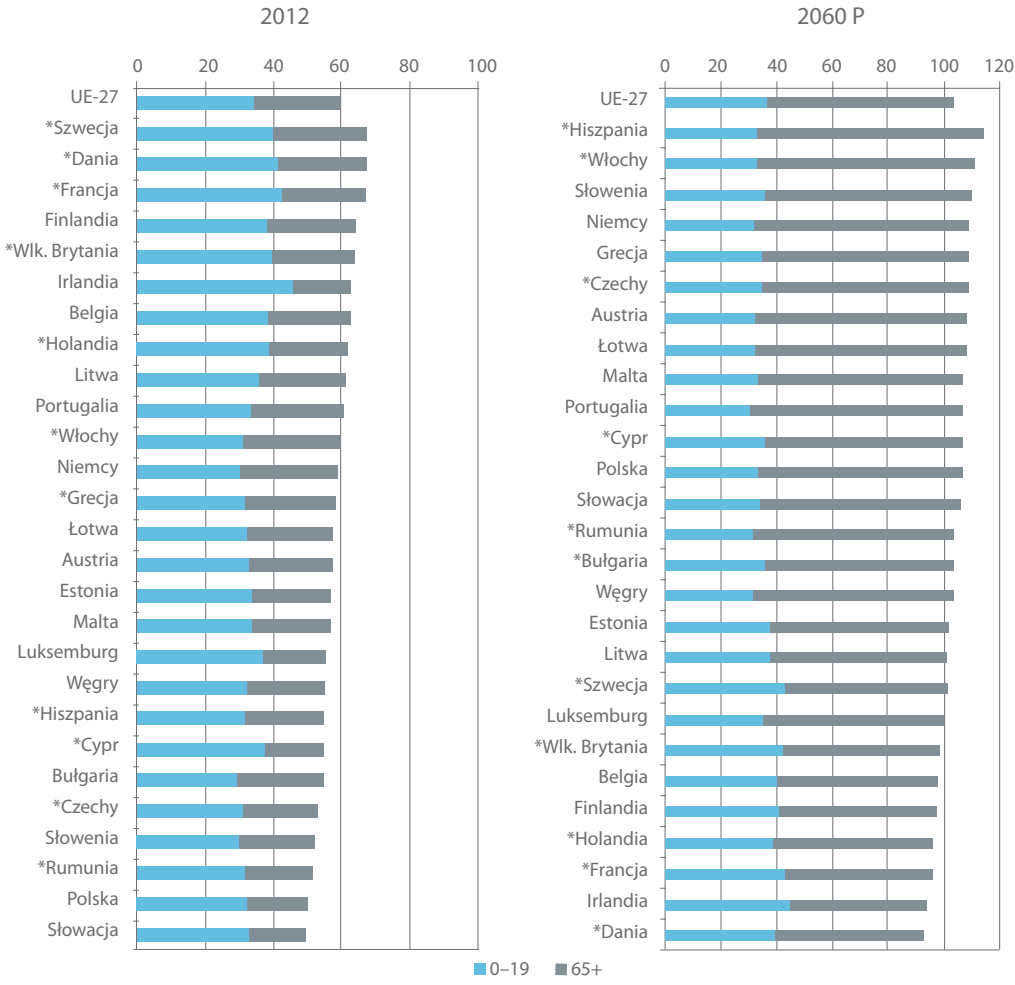
znajdują się Irlandia, Cypr i Rumunia (ok. 38% osób w wieku produkcyjnym jest w wieku niemobilnym). Polska należy do „średniaków" unijnych, z odsetkiem rzędu 42,5% (41,3% dla mężczyzn i 43,6% dla kobiet). W przekroju płci, w większości krajów UE omawiany wskaźnik kształtuje się na analogicznym poziomie dla kobiet i mężczyzn, jednak dla Łotwy i Estonii jest wyraźnie (o 5 pkt proc.) wyższy dla kobiet, co jest związane z wysoką umieralnością mężczyzn na przedpolu starości w tych krajach.

W 2060 r. odsetek osób w niemobilnym wieku produkcyjnym utrzyma się na zbliżonym do obecnego poziomie (w skali UE-27 spodziewany jest odsetek rzędu 47,6%), stosunkowo duże wzrosty tego wskaźnika będą obserwowane w nowych krajach członkowskich i państwach basenu Morza Śródziemnego (rzędu nawet ok. 30% wartości bazowej w Rumunii i ok. 24% na Cyprze i w Hiszpanii), w nielicznych krajach (głównie w skandynawskich oraz we Francji, Belgii, Holandii i na Litwie) jego poziom pozostanie niemalże stały (przy założeniu stałości wieku produkcyjnego).

Współczynnik obciążenia ekonomicznego[2] jest obecnie wyższy dla populacji mieszkańców UE-27 w wieku przedprodukcyjnym (0-19) niż poprodukcyjnym (65+) – na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało w 2012 r. 24,8 osoby w wieku poprodukcyjnym wobec 34,5 osoby w wieku przedprodukcyjnym. Dotyczy to wszystkich krajów Unii Europejskiej (rys. 1.2). Wyróżniają się pod tym względem Niemcy, Włochy i Bułgaria, w których obciążenie osobami w wieku poprodukcyjnym jest zbliżone do obciążenia osobami w wieku przedprodukcyjnym. W Polsce obciążenie ekonomiczne należy do najniższych w UE (ok. 50 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 w wieku produkcyjnym, przy prawie dwukrotnie niższym obciążeniu osobami „starszymi" – 17,9, niż „młodymi" – 32,4). Prognozy są jednak pesymistyczne – według wariantu bezmigracyjnego projekcji ludnościowej Eurostatu przewiduje się, że w Unii Europejskiej na 100 osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) przypadać będzie średnio 104,2 osoby spoza tej grupy, przy czym będą to głównie osoby w wieku poprodukcyjnym (67,1). Współczynnik obciążenia osobami w wieku poprodukcyjnym ma wynosić w 2060 r. nawet ponad 75 (Hiszpania, Włochy, Niemcy, Portugalia, Austria, Łotwa), relatywnie najlepsza sytuacja będzie mieć miejsce w Danii, Irlandii i Francji, gdzie wskaźnik ten będzie kształtował się na poziomie ok. 50. Uwagę zwraca projektowana zmiana pozycji Polski (z przedostatniej na 11. – w 2060 r., co oznacza przewidywane znaczne pogorszenie się relatywnej sytuacji demograficznej) oraz Francji i Danii, których sytuacja ma się znacznie poprawić (rys. 1.2).

[2] Współczynnik obciążenia ekonomicznego definiowany jest jako liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym. W analizach wpływu starzenia się ludności wykorzystywane są również współczynniki cząstokowe – współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami w wieku przedprodukcyjnym (liczba osób w wieku 0-19 lat na 100 osób w wieku 20-64 lata) oraz poprodukcyjnym (liczba osób w wieku 65 lat lub więcej na 100 osób w wieku 20-64 lata).

Rysunek 1.2. Współczynnik obciążenia ekonomicznego (osobami w wieku 0-19 lat i 65+) w krajach Unii Europejskiej (stan na dzień 1 stycznia 2012 r. oraz prognoza na rok 2060)



P – prognoza; * kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [demo_pjangroup, proj_10c2150zmp], stan na dzień 6.03.2013 r.

1.2. Wybrane cechy społeczno-ekonomiczne osób w niemobilnym wieku produkcyjnym

Omówione w poprzednim punkcie procesy, w tym zwłaszcza wydłużanie się czasu trwania życia, powodują zmiany przebiegu cyklu życia. Opóźnia się wyjście z systemu edukacji (co wynika z upowszechnienia kształcenia na poziomie szkół ponadgimnazjalnych), a tym samym również rozpoczynanie kariery zawodowej. Z drugiej strony, w warunkach stałego postępu technicznego, następuje przyspieszenie procesu dezaktualizacji posiadanych przez pracowników umiejętności, wiedzy i kwalifikacji, co przekłada się na pogorszenie sytuacji na rynku pracy. Dotyczy to przede wszystkim osób starszych (w szczególności tych na przedpolu emerytury, w wieku 55-64 lata), w których przypadku, z uwagi na czas, jaki upłynął od etapu wzmożonych inwestycji w kapitał ludzki (szkoła i pierwsze lata kariery zawodowej), zanik wspomnianych zasobów jest największy – zwłaszcza wobec nieuzupełniania wiedzy i umiejętności.

Dłuższe pozostawanie w systemie kształcenia ma swoje odzwierciedlenie w poprawie struktury ludności UE według poziomu wykształcenia – jeszcze w 2000 r. ok. 36% ludności w wieku 25-64 lata miało wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a tylko 18,5% wyższe. Pierwszy z omawianych wskaźników był szczególnie wysoki w krajach basenu Morza Śródziemnego (sięgał nawet ok. 80%), zaś drugi osiągał ekstremalnie niską wartość na Malcie (4%). Na drugim biegunie znajdowały się Estonia i Czechy, w których udział osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym sięgał niespełna 14%, oraz Litwa, z odsetkiem osób z wykształceniem wyższym rzędu ok. 47%). W 2012 r. wskaźniki te uległy zmianie – wykształcenie wyższe miała już ponad 1/4 mieszkańców UE w wieku 25-64 lata, choć wciąż rozpiętość tego wskaźnika była duża – od ok. 16% w Rumunii i na Malcie do ok. 46% w Finlandii i Estonii (tab. 1.3).

Tabela 1.3. Struktura ludności krajów Unii Europejskiej według poziomu wykształcenia w wybranych grupach wieku w roku 2000 i 2012 (jako % ludności w danym wieku)

Kraj	25-64 lata						45-64 lata						55-64 lata					
	2000			2012			2000			2012			2000			2012		
	LG	UG	W	LG	UG	W	LG	UG	W	LG	UG	W	LG	UG	W	LG	UG	W
UE-27	35,6	42,8	18,5	25,8	44,8	28,9	44,7	38,8	16,6	31,3	46,3	22,4	51,9	34,0	14,1	35,5	44,1	20,4
Austria	23,8	x	x	16,9	60,4	18,0	32,1	x	x	21,0	61,2	17,8	37,0	x	x	26,2	57,0	16,7
Belgia	41,5	30,7	27,6	28,4	34,6	37,9	54,2	25,6	20,2	36,9	34,0	29,2	61,6	21,6	16,8	43,7	31,0	25,3
Bułgaria	32,5	46,9	21,0	19,0	51,9	29,1	41,7	41,5	16,8	21,3	57,0	21,8	53,3	32,5	14,2	25,2	53,4	21,5
Cypr	38,5	36,7	22,5	22,6	35,5	40,9	55,6	27,9	16,5	32,3	39,3	28,4	63,6	24,6	11,8	43,6	32,3	24,1
Czechy	13,9	71,2	9,8	7,5	70,5	19,5	19,5	70,1	10,4	10,0	75,0	15,0	24,2	66,2	9,6	13,0	74,4	12,6
Dania	21,5	48,8	27,3	22,1	38,3	39,9	26,0	50,5	23,5	25,9	43,6	30,6	32,4	48,8	18,9	29,5	41,9	28,7
Estonia	13,9	52,7	34,9	10,2	47,0	45,3	20,7	50,3	29,0	8,5	55,1	36,4	29,0	43,9	27,0	11,6	52,8	35,6
Finlandia	26,8	39,3	35,5	15,2	41,2	46,2	38,6	34,3	27,1	19,7	44,1	36,2	49,3	27,4	23,3	26,0	42,6	31,4
Francja	37,8	37,4	22,0	27,5	39,1	32,6	48,4	35,7	15,9	36,0	42,2	21,8	56,3	30,8	12,9	41,0	39,5	19,6
Grecja	48,4	34,3	15,5	34,3	41,0	26,4	65,3	23,3	11,4	45,0	33,4	21,6	74,0	18,0	8,0	52,9	27,6	19,5
Hiszpania	61,4	15,5	21,9	45,6	22,2	33,8	77,6	9,2	13,2	55,8	19,9	24,3	84,2	6,0	9,8	64,8	16,2	19,0
Holandia	33,9	41,0	21,2	26,8	39,9	32,0	42,1	36,6	21,3	33,5	38,2	28,3	47,0	34,3	18,7	38,9	34,3	26,8
Irlandia	42,4	37,6	22,2	25,4	34,3	43,1	57,3	26,9	15,7	36,7	34,2	29,1	64,9	22,1	13,0	44,9	30,2	24,9
Litwa	15,8	37,3	47,3	6,6	54,0	40,4	27,9	32,7	39,4	5,2	67,4	27,3	44,8	22,6	32,6	8,8	65,7	25,5
Luksemburg	39,1	40,8	15,7	21,7	40,1	36,2	46,4	37,5	16,1	27,3	43,1	29,6	51,4	35,6	13,0	31,4	42,2	26,4
Łotwa	16,8	64,9	19,9	10,9	55,9	36,3	25,0	57,6	17,3	8,9	66,4	24,7	33,8	51,1	15,2	12,6	65,4	22,0
Malta	81,9	11,1	4,0	61,9	18,7	16,5	88,8	7,4	3,7	75,1	15,5	9,4	90,8	6,1	x	80,5	11,8	7,8
Niemcy	18,7	58,0	18,6	13,7	58,3	25,8	22,5	54,6	22,9	14,1	58,8	27,1	26,1	53,4	20,5	15,6	58,0	26,4
Polska	20,2	65,7	12,5	10,4	61,0	28,5	30,2	59,5	10,3	14,4	71,1	14,5	43,1	47,1	9,8	18,8	68,6	12,6
Portugalia	80,6	10,1	10,0	62,4	19,6	21,4	89,0	5,1	6,0	76,2	11,4	12,4	91,8	3,5	4,8	80,2	8,7	11,1
Rumunia	30,7	54,7	8,3	24,1	56,5	15,9	49,1	41,8	9,1	28,9	60,7	10,4	63,9	29,1	7,0	36,9	53,7	9,5
Słowacja	16,2	69,1	9,8	8,3	68,7	21,2	26,0	64,5	9,4	11,2	73,8	15,0	37,8	54,4	7,8	14,3	72,0	13,7
Słowenia	24,7	53,0	17,6	15,0	51,7	32,0	32,3	53,9	13,7	21,3	58,5	20,2	37,4	50,3	12,3	25,6	57,2	17,2
Szwecja	22,8	46,7	32,1	17,6	41,4	41,5	30,9	42,1	27,0	22,4	48,0	29,6	37,1	40,8	22,1	27,8	43,5	28,7
Węgry	30,6	50,4	14,5	17,9	54,8	24,9	41,8	44,9	13,3	21,7	61,1	17,2	59,7	28,4	11,9	25,1	59,4	15,4
Wlk. Brytania	35,6	29,6	27,0	22,1	37,0	39,4	39,8	34,4	25,8	26,8	40,1	33,0	43,9	34,2	21,9	28,9	40,2	30,8
Włochy	54,8	35,0	9,5	42,8	41,3	17,5	67,9	23,8	8,3	51,9	36,2	11,9	76,6	17,4	6,0	57,6	31,0	11,4

LG – co najwyżej gimnazjalne (ISCED1-3), UG – ponadgimnazjalne (bez wyższego – ISCED4), W – wyższe (ISCED5-6). Odsetki sumują się do 100% (ewentualne odstępstwa wynikają z zaokrągleń). Jako 100% przyjęto liczbę ludności z określonej grupy wieku w danym kraju. Niebieskim kolorem czcionki wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [edat_lfse_05, edat_lfse_06, edat_lfse_07], stan na dzień 10.04.2013 r.

Wyodrębnienie z ludności w wieku produkcyjnym osób w wieku niemobilnym pozwala na wskazanie następujących prawidłowości: grupy te charakteryzują analogiczne tendencje dotyczące wykształcenia wyższego, natomiast znacznie wyższy był i jest w przypadku osób w wieku niemobilnym (zwłaszcza grupy 55-64 lata) udział najsłabiej wykształconych (51,9% w 2000 r., 35,5% w 2012 r.). Szczególnie w krajach śródziemnomorskich znaczna część ludności (w wieku niemobilnym, ale też i generalnie w wieku produkcyjnym) nadal legitymuje się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (w Portugalii jest to nawet ok. 80% dla osób w wieku 45-64 lata i 55-64 lata; równie wysokie odsetki obserwuje się na Malcie) – tab. 1.3. Odsetek osób w wieku 45-64 lata z wyższym wykształceniem wahał się w 2012 r. od 9-10% na Malcie i w Rumunii do ok. 36% w Estonii i Finlandii, a z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – od zaledwie 5% na Litwie do 75-76% w Portugalii i na Malcie. Najstarszej podgrupy w wieku niemobilnym (55-64 lata) dotyczy taka sama sytuacja, przy czym różnice między krajami i grupami wyróżnionymi z punktu widzenia poziomu wykształcenia są jeszcze bardziej wyraziste.

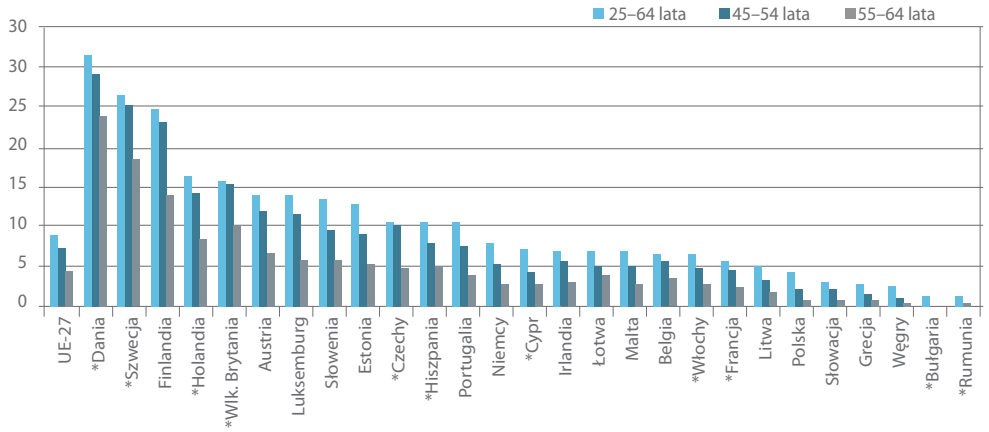
Podsumowując, republiki nadbałtyckie, a także kraje skandynawskie, charakteryzują się znacznie lepszym potencjałem zawodowym mieszkańców (mierzonym poziomem wykształcenia) niż kraje śródziemnomorskie, których społeczeństwa wcześniej wychodzą z systemu edukacji szkolnej. Pod względem poziomu wykształcenia starszych pracobiorców Polska jest unijnym „średniakiem", choć raczej bliżej jej do innych krajów Europy Środkowej niż do UE-15. Co warte podkreślenia, w latach 2000-2012 w Polsce dokonał się znaczący postęp, jeśli chodzi o strukturę populacji według poziomu wykształcenia, choć dotyczył on w znacznie mniejszym stopniu osób ze starszych grup wieku.

W przypadku populacji będącej obecnie w niemobilnym wieku produkcyjnym zdobywanie wykształcenia formalnego obywało się niejednokrotnie po ukończeniu 24. roku życia w ramach różnych form kształcenia ustawicznego. Na rys. 1.3 zaprezentowane zostały wartości wskaźnika *lifelong learning*, który mierzy uczestnictwo osób w wieku 25-64 lata w edukacji (szkolnej i pozaszkolnej) w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie[3]. Dane zaprezentowane na rys. 1.3 wyraźnie wskazują na niewielkie – zwłaszcza na tle całej populacji w wieku 25-64 lata – zaangażowanie starszych uczestników rynku pracy (zwłaszcza tych w wieku 55-64 lata) w kształcenie ustawiczne. Rozrzut wartości wskaźnika jest znaczny: dla osób w wieku produkcyjnym – od 1,4-1,5% odnotowanych w Bułgarii i Rumunii po 25-32% w krajach skandynawskich, dla osób w niemobilnym wieku produkcyjnym – od poniżej 2% w Bułgarii, Grecji i na Węgrzech (brak danych dla Rumunii) po 23-29% w krajach skandynawskich, zaś dla osób w wieku 55-64 lata – od poniżej 1% w Grecji, na Węgrzech i w Polsce (brak danych dla Rumunii i Bułgarii) po 14-24% w krajach skandynawskich.

[3] W odróżnieniu od wskaźnika wykorzystywanego w badaniach AES – *Adult Education Survey*, w których przyjęto 12-miesięczny okres referencyjny, badania LFS – *Labour Force Survey,* w ramach których generowany jest badany wskaźnik, przewidują czterotygodniowy okres referencyjny. Powoduje to duże rozbieżności wartości obu wskaźników, niekiedy błędnie interpretowane. Rejestracja wskaźnika *lifelong learning* ma miejsce od 1992 r.

W porównaniu z rokiem 2000 zmiany omawianych wskaźników były nieznaczne[4], pomimo intensyfikacji działań związanych z realizacją Strategii Lizbońskiej[5] i strategii Europa 2020[6].

Rysunek 1.3. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym (wskaźnik lifelong learning) w krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w %)



* Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [trng_lfse_01], stan na dzień 10.04.2013 r.

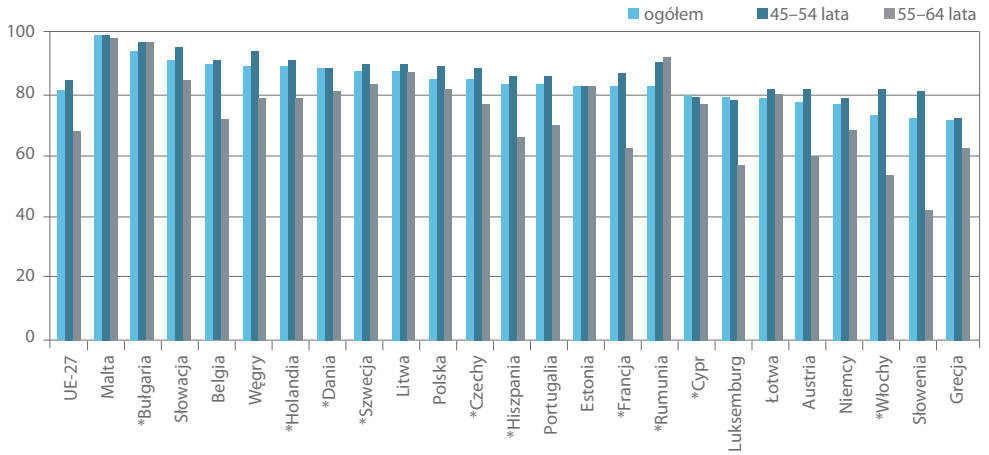
Analizując aktywność edukacyjną związaną z pracą, należy odwołać się do badań AES (Adult Education Survey), które pozwalają na ocenę skali uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie (z pominięciem kształcenia nieformalnego) – rys. 1.4.

[4] Dlatego też, kierując się dodatkowo przejrzystością rysunku, porównania w stosunku do roku 2000, pominięto w tym miejscu, ograniczając się do statycznego ujęciu tego zjawiska.

[5] W Strategii Lizbońskiej, określającej cele UE na lata 2000-2010, przyjęto, że w 2010 roku średni poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym powinien wynosić w UE przynajmniej 12,5% populacji osób pracujących w wieku 25-64 lata [Commission Staff Working Paper 2001]. Tymczasem w 2010 r. wskaźnik ten był dla UE na poziomie 9,8%, a więc zakładany cel nie został zrealizowany.

[6] W strategii Europa 2020, definiującej cele UE do roku 2020, przyjęto, że średni poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym powinien wynosić w UE przynajmniej 15% populacji osób pracujących w wieku 25-64 lata [Commission Staff Working Paper 2011].

Rysunek 1.4. Uczestnictwo w szkoleniach i innych formach edukacji związanych z pracą w relacji do udziału w kształceniu ustawicznym ogółem w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. (jako % danej grupy wieku)



* Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu. Pominięto Irlandię, Wielką Brytanię i Finlandię z uwagi na brak danych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [Adult Education Survey; trng_aes_189], stan na dzień 08.04.2013 r.

W Unii Europejskiej zaangażowanie w edukację osób w wieku 45-54 lata średnio jest nawet większe niż ogółu populacji w wieku 25+ (85% wobec 81%) i dotyczy to większości krajów UE. Należy jednak wskazać na mniejszy udział szkoleń i innych form edukacji związanych z pracą wśród osób z najstarszych grup wieku produkcyjnego (55-64 lata). Dla tej grupy wieku rośnie natomiast znaczenie różnych form kształcenia niezwiązanego z pracą – tego rodzaju aktywność edukacyjna dotyczy nawet 57% tej grupy w Słowenii, 47% we Włoszech, 43% w Luksemburgu i 41% w Austrii. Z drugiej strony, w przypadku Malty i Bułgarii prawie wszystkie szkolenia, w których biorą udział zatrudnieni w wieku 55-64 lata, są związane z pracą (rys. 1.4).

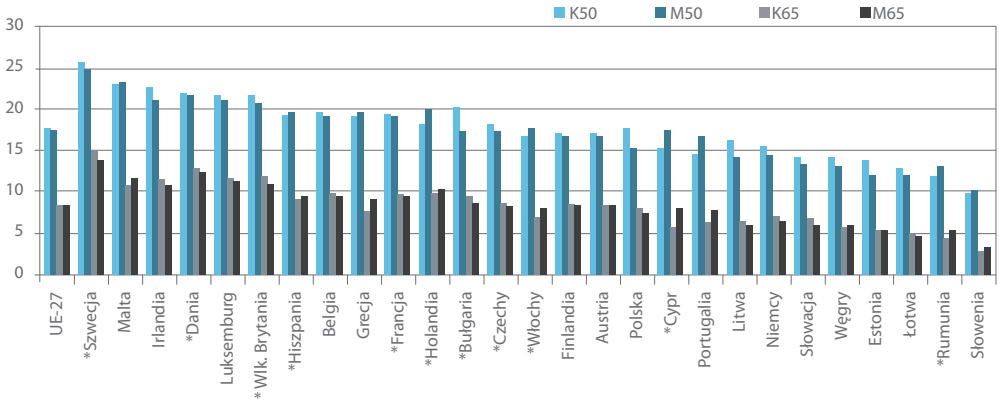
Reasumując, osoby z najstarszych grup wieku produkcyjnego charakteryzują się wyraźnie niższym poziomem wykształcenia niż osoby młodsze i rzadziej wyrównują te niedostatki, uczestnicząc w systemie edukacji szkolnej i pozaszkolnej. Od lat na edukację stawia się w krajach skandynawskich i ma to swoje odzwierciedlenie w wysokim zaangażowaniu w kształcenie również najstarszych pracobiorców. Zgoła odmienna sytuacja obserwowana jest nadal w krajach Europy Południowej, ale także w państwach naszego regionu.

Kolejny ważny czynnik determinujący sytuację zawodową to stan zdrowia. Jest on wyraźnie zróżnicowany w poszczególnych krajach członkowskich UE. W wieku 50 lat kobiety mają przed sobą do przeżycia w zdrowiu średnio 17,9 roku[7], a mężczyźni – 17,5 roku (dla 65-latków jest to 8,6 roku). Obydwa wskaźniki osiągają najwyższy poziom w Szwecji (ok. 25 lat dla 50-latków, 14-15 lat dla 65-latków), najniższy, rzędu zaledwie 10 lat dla 50-latków i ok. 3 lat dla 65-latków – w Słowacji. Polska plasuje się na jednej ze środkowych pozycji (rys. 1.5). Średnio 70% populacji

[7] Przeciętne dalsze trwanie życia w zdrowiu definiowane jest jako liczba lat życia, jaką ma do przeżycia bez niesprawności osoba w danym wieku.

w wieku 45-54 lata w krajach UE-27 ocenia swoje zdrowie dobrze lub bardzo dobrze, podczas gdy w przypadku osób w wieku 55-64 lata dotyczy to jedynie 55%. Jeśli chodzi o osoby w wieku 45-54 lata, wyraźnie najlepiej swój stan zdrowia oceniali mieszkańcy Grecji, Irlandii i Szwecji (odsetek osób z oceną co najmniej dobrą sięga 80% lub więcej wobec ok. 40% w przypadku Litwy i Łotwy), zaś najgorzej – Węgier i Estonii (ok. 15% ocen „zły" lub „bardzo zły" wobec niespełna 4% w Grecji i Irlandii). Warto też podkreślić znaczny, ok. 40%, odsetek osób z tej grupy wieku bardzo dobrze oceniających swój stan zdrowia – dotyczy to, oprócz wymienionych wcześniej krajów, Cypru i Wielkiej Brytanii. Z kolei w grupie 55-64 lata najlepiej oceniają swój stan zdrowia mieszkańcy Szwecji, Irlandii, Grecji i Wielkiej Brytanii (ponad 70% ocen dobrych lub bardzo dobrych wobec zaledwie 18-23% dla Litwy i Łotwy), najgorzej – zamieszkujący Litwę, Łotwę, Portugalię i Węgry (23-24% ocen złych lub bardzo złych) – rys. 1.6.

Rysunek 1.5. Przeciętne dalsze trwanie życia w zdrowiu kobiet i mężczyzn w wieku 50 i 65 lat w 2011 r.

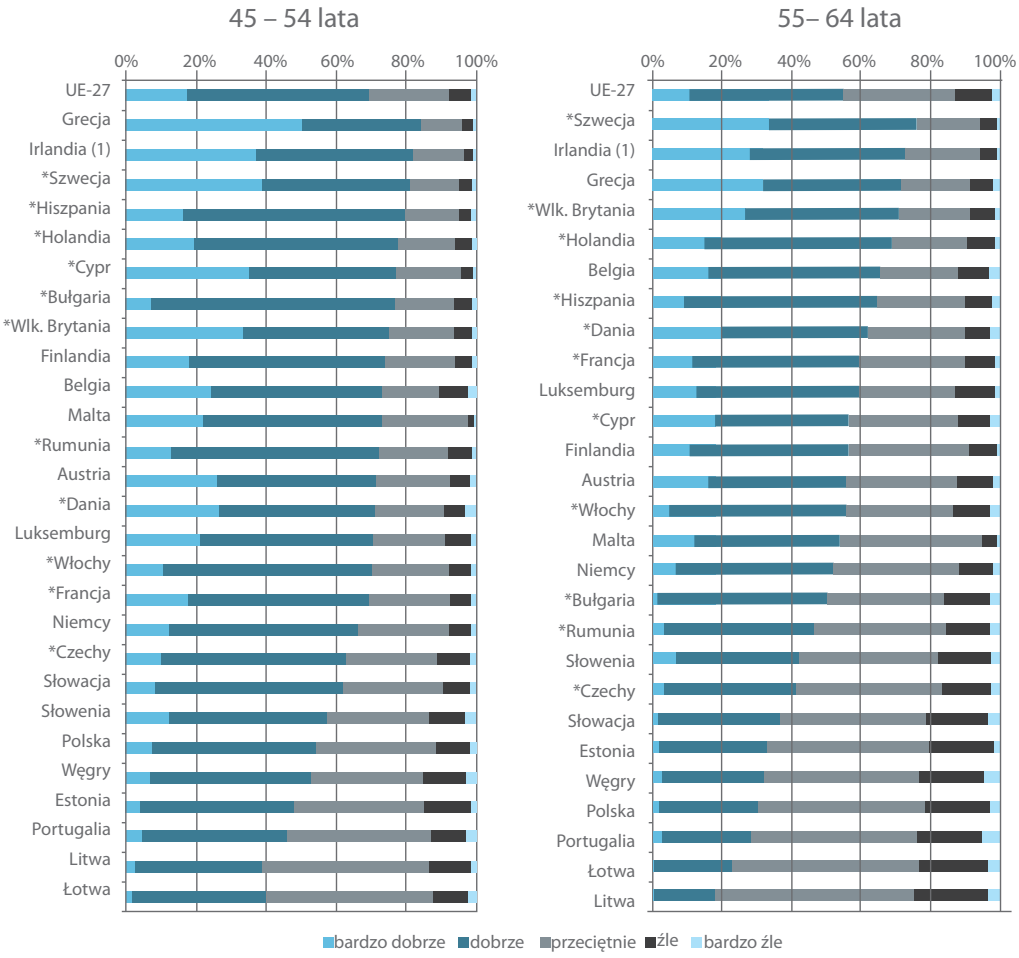


K50 – kobiety w wieku 50 lat, M50 – mężczyźni w wieku 50 lat, K65 – kobiety w wieku 65 lat, M5 – mężczyźni w wieku 65 lat

* Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [hlth_hlye], stan na dzień 24.04.2013 r.

Rysunek 1.6. Samoocena stanu zdrowia mieszkańców krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku w 2011 r. (w %)



(1) 2010. * Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

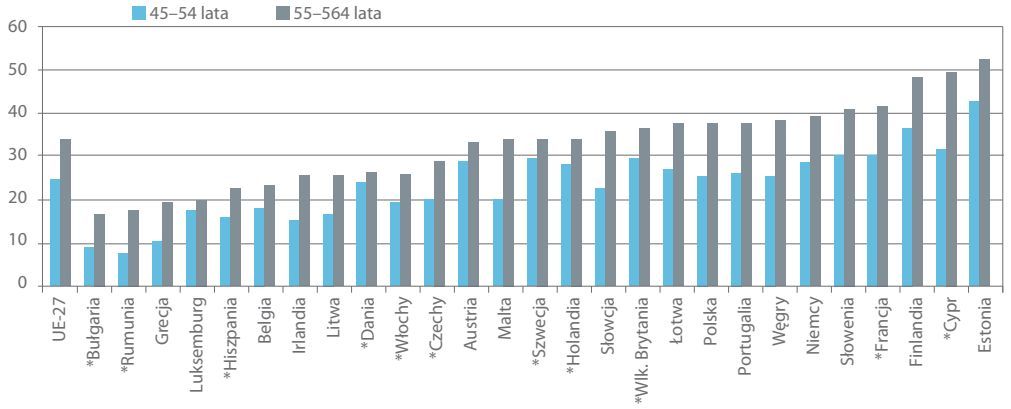
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [trng_lfse_01], stan na dzień 10.04.2013 r.

Omawiane mierniki są dość stabilne w czasie (w porównaniu z rokiem 2004-2005, kiedy to zaczęto ich rejestrację, odnotowano nieznaczne zmiany w krajach UE-15, a z drugiej strony – obserwowano w tym czasie wyraźną poprawę w niektórych krajach naszego regionu, w tym w Polsce).

Przy analizie stanu zdrowia zatrudnionych uwagę zwraca wysoki, sięgający ok. 50%, odsetek osób w wieku 55-64 lata mających poważne problemy zdrowotne wśród ogółu zatrudnionych w Estonii, na Cyprze i w Finlandii. Ponad 40% sięga analogiczny odsetek osób w wieku 45-54 lata mieszkających w Estonii, na podobne problemy skarży się mniej więcej co trzeci zatrudniony w tym wieku w Finlandii, na Cyprze, we Francji i w Słowenii. W świetle prezentowanych na rys. 1.7 danych, najlepsza sytuacja zdrowotna charakteryzuje osoby pracujące w Bułgarii,

Rumunii i Grecji. Z drugiej strony, w tych właśnie krajach problemy zdrowotne najsilniej pogłębiają się z wiekiem (dla grupy wieku 55-64 lata trudności tego typu deklaruje dwukrotnie więcej zatrudnionych niż w grupie 45-54 lata), podczas gdy w Danii, Luksemburgu, Austrii czy Szwecji ocena ta jest względnie stabilna w kolejnych grupach wieku. Ocena Polaków z obu analizowanych tu grup jest zbliżona do dokonywanej przez Łotyszy, Portugalczyków, Węgrów czy Niemców.

Rysunek 1.7. Osoby z chronicznymi schorzeniami lub problemami zdrowotnymi jako % zatrudnionych w wybranych grupach wieku w 2011 r. (w %)



* Kraj objęty pogłębioną analizą w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [hlth_silc_04], stan na dzień 11.07.2013 r.

Reasumując, procesowi wydłużania się czasu trwania życia Europejczyków towarzyszy generalna poprawa stanu zdrowia ludności w każdym wieku, w tym i osób na przedpolu starości. Stwarza to warunki do dłuższej aktywności zawodowej.

1.3. Sytuacja materialna starszych Europejczyków

Sytuacja materialna osób po 55./60. roku życia jest silnie zróżnicowana wewnątrz Unii Europejskiej (tab. 1.4), a więc różne jest jej znaczenie jako „motywatora" do podejmowania aktywności zawodowej. Według stanu z 2011 r., roczne dochody połowy mieszkańców UE-27 w wieku 60+ nie przekraczają 14 309 euro, przy czym wahały się od 2,2-2,4 tys. euro w Rumunii i Bułgarii do ok. 20 tys. euro w Szwecji, Austrii, Francji i Danii oraz ok. 35 tys. euro w Luksemburgu. W relacji do mediany dochodów ogółem, dochody osób w wieku 60 lat i więcej są wyższe w nielicznych krajach – w Luksemburgu, Francji, Rumunii i na Węgrzech, w większości państw nie stanowią mniej niż 80% mediany ogółem. Największe dysproporcje (na niekorzyść starszego pokolenia) odnotowuje się na Cyprze (75%), w Belgii (81%), Danii (82%), Bułgarii (83%) i Estonii (84%). O dysproporcjach tych decydują dochody osób w wieku poprodukcyjnym, jako że w grupie 50-64, jak i 55-64 lata, mediana dochodów przekracza medianę ogółem. Osoby w wieku 60+ są średnio w UE zagrożone ubóstwem w mniejszym stopniu niż osoby młodsze (do 60. roku życia), przy czym sytuacja jest bardzo silnie zróżnicowana w poszczegól-

nych krajach. Największe ryzyko ubóstwa osób w wieku 60+ charakteryzuje mieszkańców Cypru (31,2%) i Bułgarii (27,6%) i jest w tych krajach znacznie wyższe niż osób przed 60. rokiem życia. Na drugim biegunie znajdują się: Luksemburg (ze wskaźnikiem 5,5%), Węgry (5,7%), Słowacja (6,2%), Czechy (6,5%) i Holandia (6,7%). Natomiast wśród pracujących największe ryzyko ubóstwa dotyczy Bułgarii (32,6%), Rumunii (31,4%) i Łotwy (29%), najmniejsze – Danii (4,2%), Szwecji (4,3%), Belgii (4,5%) i Finlandii (4,6%).

Tabela 1.4. Wybrane wskaźniki sytuacji materialnej według grup wieku w krajach UE w 2011

Kraj	Mediana dochodu						Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (w %)		
	ogółem (w euro)	mediana ogółem = 100					ludność ogółem		pracujący w wieku 50-64
		do 60 lat	60 lat lub więcej	50-64 lata	55-64 lata	65 lat i więcej	do 60 lat	60 lat lub więcej	
UE-27	14 890	102	96	111	109	92	17,3	15,6	11,9
Austria	21 319	101	95	110	106	94	12,0	14,8	5,1
Belgia	20 008	105	81	107	104	77	14,4	18,5	4,5
Bułgaria	2 901	107	83	113	110	77	20,5	27,6	32,6
Cypr	17 214	104	75	112	109	67	10,8	31,3	12,2
Czechy	7 451	105	89	109	107	85	10,8	6,5	5,7
Dania	26 394	106	82	119	116	76	13,1	12,6	4,2
Estonia	5 598	109	84	99	103	81	18,7	13,1	11,5
Finlandia	21 826	104	87	113	111	81	12,8	16,4	4,6
Francja	19 995	98	105	115	115	101	15,4	9,8	9,4
Grecja	10 985	104	88	108	106	85	20,8	23,0	20,9
Hiszpania	12 514	103	89	110	109	86	22,1	20,6	13,7
Holandia	20 310	102	93	111	109	89	12,2	6,7	5,0
Irlandia	19 726	102	91	108	105	88	15,7	12,7	10,5
Litwa	4 005	104	92	112	105	90	21,5	14,5	15,3
Luksemburg	32 538	98	108	111	113	104	15,4	5,5	8,4
Łotwa	4 150	104	92	106	103	90	21,6	10,8	29,0
Malta	10 862	105	86	108	106	83	15,0	16,9	8,9
Niemcy	19 043	103	92	106	100	92	15,9	15,8	9,1
Polska	5 025	101	97	104	104	95	18,5	14,5	17,7
Portugalia	8 410	102	94	111	110	89	17,7	19,2	15,2
Rumunia	2 116	98	105	117	117	101	24,4	13,5	31,4
Słowacja	6 306	103	92	110	109	89	14,6	6,2	9,9
Słowenia	11 999	102	90	103	100	88	12,2	19,1	8,9
Szwecja	22 506	102	90	124	125	80	13,5	15,4	4,3
Węgry	4 535	99	102	107	108	100	16,2	5,7	17,8
Wlk. Brytania	17 136	104	90	112	108	85	15,0	20,4	10,5
Włochy	15 972	101	98	113	116	94	20,7	16,4	13,9

Niebieskim kolorem czcionki wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [ilc_di03, ilc_pns1, ilc_peps0], stan na dzień 15.07.2013 r.

Polska plasuje się wśród krajów o relatywnie dobrej sytuacji materialnej starszego pokolenia względem osób młodszych – mediana dochodów należy wprawdzie do najniższych w krajach UE, jednak nie stanowi to specyfiki starszej populacji. Mediana dochodów ogółem sięga tylko ok. 5 tys. euro (niższy poziom odnotowuje się tylko w Rumunii, Bułgarii, na Litwie, w Łotwie i na Węgrzech), jednak w relacji do populacji ogółem osoby w wieku 50-64 lata oraz 55-64 lata mają wyższą medianę dochodów, a te w wieku 60+ osiągają medianę rzędu 97% mediany ogółem. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w Polsce jest dla populacji w wieku 60+ nieco niższy niż średnia unijna i niższy niż dla osób przed 60. rokiem życia (14,5%), natomiast wyższy niż średnio dla UE-27 jest wskaźnik zagrożenia ubóstwem pracujących w wieku 50-64 lata (tab. 1.4).

1.4. Aktywność zawodowa Europejczyków – główne tendencje

Poprawa sytuacji zdrowotnej i kwalifikacji starszych uczestników rynku pracy znajduje odzwierciedlenie w zmianach głównych wskaźników sytuacji zawodowej, tj. współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia[8]. Ocena aktywności zawodowej starszych pracobiorców dokonana zostanie zasadniczo dla dwóch grup wieku: 50-64 lata oraz 55-64 lata. Dodatkowo uwzględniono kategorię wieku 45-49 lat[9]. Jeśli chodzi o całą populację w wieku produkcyjnym (20-64 lata), w 2012 r. 83% mężczyzn i 69,5% kobiet było aktywnych zawodowo. Ta wysoka aktywność charakterystyczna jest także dla początkowej fazy niemobilnego okresu życia zawodowego, tj. 45-49 lat. Średnio w UE 86,5% osób z tej grupy jest aktywnych zawodowo, przy czym w przypadku mężczyzn wskaźnik ten sięga aż 92,1%. Znacznie niższa jest natomiast aktywność zawodowa osób w wieku 50-64 lata, a tym bardziej w wieku 55-64 lata (w pierwszej grupie omawiany wskaźnik sięga 71,2% dla mężczyzn i 55,7% dla kobiet, w drugiej jest to, odpowiednio, 61,2% i tylko niespełna 45%). Największą aktywnością zawodową charakteryzują się starsi mieszkańcy Szwecji (dotyczy to zwłaszcza grup wieku 50-64 lata oraz 55-64 lata, w przypadku grupy 45-49 lat wartość współczynnika aktywności zawodowej jest dla Szwecji zbliżona do obserwowanej w wielu innych krajach, w tym o ok. 2 pkt proc niższa niż w Czechach). Od ostatniej w rankingu Malty dzieli Szwecję, uwzględniając obie grupy wieku 50+, ok. 40 pkt proc. (dla kobiet ok. 55 pkt proc.). Pozycja Polski znacznie się poprawiła – współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50-64 lata wzrósł z 48% w 2000 r. do ok. 53% w roku 2012, dla grupy 55-64 lata wzrósł z 31,3% w 2000 r. do 41,8% w roku 2012; a w przypadku osób w wieku 45-49 lat sięga ok. 86%, przy dość wyrównanym poziomie dla obu płci. Nadal jednak do najniższych w Europie należy aktywność zawodowa kobiet w wieku 55-64 lata (tab. 1.5).

[8] Zgodnie z metodologią Eurostatu, współczynnik aktywności zawodowej liczony jest jako relacja osób aktywnych zawodowo (tj. pracujących i bezrobotnych) do ogółu populacji dla danej grupy wieku, zaś wskaźnik zatrudnienia wyznaczany jest jako stosunek liczby pracujących i ogólnej liczby ludności z danej grupy wieku.

[9] Kluczową dla analiz kategorią wieku jest przedział 50-64 lata, dlatego dane dla tej grupy wyodrębniono w tab. 1.5 i 1.6. Dodatkowo, wybrano również początkową kategorię niemobilnego wieku produkcyjnego (45-49 lat), jako że grupa ta wyróżnia się znacząco w porównaniu z kolejnymi przedziałami niemobilnego wieku produkcyjnego. Podobne były pobudki wyłączenia grupy 55-64 lata – pomimo niewielkiej, bo zaledwie pięcioletniej, różnicy między obiema grupami, obserwuje się zasadnicze zmiany aktywności w okresie przedemerytalnym. Interpretując wyniki należy mieć na uwadze, że nie są to każdorazowo pięcioletnie grupy wieku, nie można więc na podstawie tego wskaźnika twierdzić, że populacja osób w wieku 45+ jest bardziej aktywna niż osób w wieku 50+ (choć w rzeczywistości i takie różnice się obserwuje).

Tabela 1.5. Aktywność zawodowa i zatrudnienie ludności krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku (średniorocznie dla roku 2000 i 2012)

Kraj	Współczynnik aktywności zawodowej																Wskaźnik zatrudnienia															
	20–64 lata				45–49 lat				50–64 lata				55–64 lata				20–64 lata				45–49 lat				50–64 lata				55–64 lata			
	2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012		
		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k
EU-27	73,0	76,2	83,0	69,5	82,6	86,5	92,1	80,9	52,8	63,3	71,2	55,7	39,7	52,8	61,2	44,8	66,6	68,5	74,6	62,4	77,0	79,7	85,1	74,3	x	58,4	65,5	51,7	36,9	48,9	56,4	41,9
Austria	74,0	78,8	84,4	73,3	84,1	89,5	93,1	85,8	47,2	60,3	68,7	52,2	30,5	44,4	54,4	35,0	65,8	67,2	72,7	61,7	80,9	86,5	89,6	83,3	44,1	58,5	66,3	50,9	28,8	43,1	52,5	34,1
Belgia	70,6	72,5	78,5	66,5	79,6	84,9	90,8	78,8	41,0	54,9	62,3	47,6	27,1	41,4	47,9	34,9	55,3	63,0	65,8	60,2	75,7	80,7	86,1	75,2	39,2	52,4	59,6	45,3	26,3	39,5	46,0	33,1
Bułgaria	66,2	71,6	75,8	67,3	84,3	84,3	83,4	85,1	44,8	60,8	65,4	56,6	24,0	51,1	57,3	45,5	71,0	71,5	80,2	62,5	73,5	75,8	74,4	77,3	38,8	54,5	57,8	51,5	20,8	45,7	50,8	41,3
Cypr	75,8	79,6	86,9	72,8	78,6	86,8	93,8	80,4	60,0	65,7	79,1	52,7	51,3	56,1	71,2	41,3	78,0	75,4	78,6	72,2	74,7	79,4	85,5	73,8	57,8	59,6	71,0	48,6	49,4	50,7	63,5	38,2
Czechy	77,4	76,7	85,1	68,0	92,9	94,7	95,6	93,8	58,4	64,4	73,3	55,8	38,2	52,4	64,0	41,5	68,8	76,7	81,8	71,5	86,6	89,8	91,4	88,2	54,8	60,6	69,3	52,2	36,3	49,3	60,3	39,0
Dania	81,6	81,1	84,5	77,7	87,4	89,7	92,2	87,1	67,9	71,9	76,4	67,5	58,2	64,4	69,9	58,9	67,4	72,1	75,2	69,3	84,5	85,1	87,2	82,9	65,3	68,0	72,3	63,8	55,7	60,8	65,9	55,8
Estonia	77,7	80,1	84,3	76,3	89,8	92,3	90,2	94,2	60,5	72,7	73,8	71,8	51,3	65,2	65,8	64,7	70,4	63,7	68,1	59,4	80,4	82,4	79,2	85,3	54,1	66,6	66,5	66,8	46,3	60,6	59,8	61,2
Finlandia	78,6	79,5	81,8	77,2	90,0	91,4	92,1	90,8	63,4	70,3	69,8	70,8	45,9	62,3	61,6	62,9	61,9	55,3	65,3	45,2	83,4	86,4	86,7	86,0	58,4	65,9	64,4	67,4	41,6	58,2	56,6	59,7
Francja	74,8	76,6	81,4	72,0	86,4	89,5	94,0	85,1	52,7	61,1	64,9	57,5	32,1	47,9	51,2	44,8	60,7	59,3	64,5	54,0	80,0	83,1	87,9	78,5	48,7	56,8	60,3	53,5	29,9	44,5	47,4	41,7
Grecja	69,4	72,8	83,0	62,6	74,3	82,8	93,8	72,1	49,7	53,3	67,7	39,5	40,5	42,2	55,2	29,9	67,8	69,3	73,8	65,0	70,0	67,8	79,2	56,6	47,6	44,9	57,4	32,9	39,0	36,4	47,6	26,0
Hiszpania	70,0	78,6	85,1	72,0	73,3	85,3	92,5	78,2	49,6	63,4	73,5	53,8	40,9	53,5	63,8	43,8	57,4	61,0	71,6	50,5	66,4	67,3	73,7	60,8	45,1	51,5	59,8	43,6	37,0	43,9	52,4	36,0
Holandia	76,3	81,1	86,7	75,4	82,1	87,9	93,4	82,2	53,1	69,7	78,7	60,7	39,0	61,5	71,6	51,3	57,2	63,1	79,0	46,8	80,0	84,2	89,5	78,9	52,0	66,6	75,0	58,2	38,2	58,6	68,1	49,1
Irlandia	73,3	74,4	82,7	66,3	73,3	78,2	89,0	67,4	54,8	62,6	72,1	53,2	46,5	55,1	64,6	45,6	72,3	70,2	76,1	64,8	70,3	69,1	76,4	61,8	53,0	55,7	62,0	49,4	45,3	49,3	55,8	42,7
Litwa	78,2	79,2	81,8	76,8	90,3	89,9	89,4	90,4	59,1	70,2	74,4	66,9	45,1	58,8	65,0	54,1	63,5	68,2	70,2	66,4	76,7	78,3	76,5	79,9	51,7	61,6	64,2	59,4	40,4	51,8	56,2	48,3
Łotwa	73,9	80,0	83,3	76,9	83,7	90,0	90,7	89,5	52,9	70,8	72,6	69,5	39,7	61,7	63,0	60,8	67,4	71,4	78,5	64,1	72,4	76,4	75,1	77,5	46,6	60,8	60,9	60,7	36,0	52,8	53,1	52,5
Luksemburg	68,9	75,2	82,0	68,1	77,1	87,1	96,9	76,6	43,0	57,3	65,4	48,8	27,0	41,9	48,3	35,2	65,6	68,7	69,4	67,9	76,7	84,1	93,7	73,8	42,3	55,5	63,5	47,2	26,7	41,0	47,4	34,3
Malta	60,4	66,8	83,3	49,9	61,8	71,7	94,1	48,8	41,2	44,4	66,4	22,7	29,6	34,9	53,3	16,8	61,2	62,1	68,1	56,4	57,9	68,7	91,1	45,7	39,7	42,1	63,3	21,2	28,5	33,6	51,7	15,8
Niemcy	74,6	81,1	86,8	75,4	86,8	89,7	93,9	85,3	54,6	73,4	80,2	66,8	42,9	65,4	73,0	58,0	74,3	77,2	82,5	71,9	80,6	85,7	89,8	81,6	48,6	69,4	75,6	63,4	37,6	61,5	68,5	54,8
Polska	72,6	71,9	79,4	64,5	82,1	84,6	86,7	82,5	48,0	53,5	63,0	45,0	31,3	41,8	53,5	31,3	71,4	75,6	80,9	70,3	72,0	78,0	80,3	75,8	43,3	49,4	57,9	41,7	28,4	38,7	49,3	29,2
Portugalia	76,5	79,0	83,3	74,8	83,1	87,0	92,1	82,1	60,8	63,7	70,9	57,0	52,4	53,4	60,3	47,0	61,0	64,7	72,0	57,5	80,9	75,4	79,2	71,8	58,7	55,5	60,9	50,5	50,7	46,5	51,5	42,0
Rumunia	74,4	68,6	77,1	60,1	83,6	81,5	88,9	74,2	59,9	52,7	63,4	43,1	50,0	42,9	53,6	33,5	73,5	66,5	69,9	63,1	78,9	77,7	84,7	70,7	58,5	50,6	60,4	41,8	49,5	41,4	51,2	32,9
Słowacja	76,7	75,3	83,8	66,8	91,1	91,4	92,3	90,4	46,6	61,9	70,8	53,6	24,3	48,5	60,3	38,0	69,1	63,8	71,4	56,3	78,8	81,9	83,4	80,5	40,5	55,0	63,1	47,6	21,3	43,1	53,6	33,6
Słowenia	73,3	74,9	78,4	71,3	85,4	92,1	93,1	91,0	40,9	51,3	57,5	44,9	24,0	35,1	43,6	26,5	68,5	68,3	71,8	64,6	80,4	86,1	87,7	84,5	37,9	47,9	53,5	42,2	22,7	32,9	40,7	25,0
Szwecja	81,9	85,5	88,5	82,3	88,7	92,1	94,4	89,7	76,1	81,3	84,6	77,9	68,6	77,0	80,9	73,0	63,5	65,1	72,8	57,3	84,8	87,3	89,4	85,0	72,0	77,2	79,8	74,5	64,9	73,0	76,3	69,6
Węgry	65,2	69,6	76,5	63,0	77,7	86,2	87,6	84,9	40,6	53,3	58,5	48,9	22,9	40,0	46,4	34,8	71,6	74,0	75,5	72,5	73,5	78,5	80,0	77,1	39,1	48,8	53,4	44,9	22,2	36,9	42,6	32,2
Wlk. Brytania	77,8	79,7	86,4	73,1	84,6	86,7	91,4	82,1	63,3	69,5	76,4	62,9	52,9	61,1	69,5	53,0	77,7	79,4	81,9	76,8	81,6	82,3	86,8	78,1	60,6	66,2	72,0	60,6	50,7	58,1	65,4	51,0
Włochy	63,8	68,0	79,2	57,0	74,1	79,0	91,6	66,7	40,2	54,4	66,7	42,7	29,0	42,6	53,6	32,2	74,0	74,2	80,0	68,4	70,5	73,4	85,8	61,2	38,4	51,3	62,6	40,5	27,7	40,4	50,4	30,9

o – ogółem, k – kobiety, m – mężczyźni; niebieskim kolorem tła wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [lfsi_act_a, lfsi_emp_a, lfsa_argan, lfsa_ergan], stan na dzień 10.04.2013 r.

Tabela 1.6. Bezrobocie ludności krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku (średniorocznie dla roku 2000 i 2012)

Kraj	Stopa bezrobocia																Udział długotrwale bezrobotnych (12 mies. i więcej) w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie wieku											
	20–64 lata				45–49 lat				50–64 lata				55–64 lata				20–64 lata				50–64 lata				55–64 lata			
	2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012			2000	2012		
		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k		o	m	k
UE-27	9,0	10,1	10,1	10,2	6,8	7,8	7,6	8,1	7,0	7,4	7,8	6,9	7,3	7,3	7,8	6,6	48,1	45,9	46,0	45,6	58,7	56,3	56,3	56,4	61,7	58,5	58,3	58,7
Austria	4,6	4,1	4,2	4,1	3,8	3,4	3,8	2,9	6,5	3,0	3,4	2,5	6,7	3,0	3,5	2,4	28,9	25,8	26,7	24,8	48,1	43,8	45,4	41,1	52,1	52,9	54,8	x
Belgia	6,3	7,4	7,4	7,3	4,9	4,9	5,2	4,6	4,5	4,6	4,3	4,9	3,2	4,5	4,1	5,1	58,9	45,9	47,5	43,9	77,6	69,1	69,9	68,2	85,7	73,6	74,4	72,8
Bułgaria	15,8	12,0	13,3	10,5	12,8	10,0	10,8	9,2	13,4	10,4	11,6	9,1	12,2	10,4	11,5	9,3	59,8	56,2	57,7	54,1	61,3	58,3	57,2	59,9	66,0	59,6	58,6	61,0
Cypr	4,7	11,8	12,5	11,0	4,9	8,6	8,9	8,3	3,5	9,2	10,2	7,8	3,5	9,7	10,9	7,6	26,4	30,3	31,6	28,7	31,1	36,7	37,7	35,0	x	43,0	45,0	38,3
Czechy	8,4	6,8	5,8	8,1	6,8	5,2	4,4	6,0	6,1	5,9	5,5	6,5	5,3	5,8	5,7	6,0	51,6	44,4	44,5	44,2	52,3	48,3	47,9	48,6	44,2	46,6	46,1	47,3
Dania	4,3	7,0	7,0	7,1	3,3	5,1	5,4	4,8	3,8	5,4	5,4	5,4	4,0	5,5	5,7	5,3	21,6	31,7	32,3	31,1	38,9	48,4	48,0	48,7	44,5	47,0	45,8	48,4
Estonia	12,8	10,1	10,8	9,3	10,5	10,7	12,2	9,5	10,5	8,3	9,9	7,0	8,2	7,0	9,1	5,4	49,3	55,8	57,5	53,8	47,5	72,4	74,7	69,8	x	68,4	73,1	62,3
Finlandia	9,2	7,0	7,7	6,2	7,2	5,5	5,8	5,3	8,0	6,2	7,8	4,7	9,4	6,6	8,1	5,1	31,0	24,6	28,0	20,0	49,6	41,9	44,5	37,7	55,0	43,7	45,1	41,5
Francja	9,9	9,5	9,4	9,7	7,4	7,1	6,4	7,9	7,6	7,0	7,1	6,9	7,3	7,1	7,3	6,9	40,9	41,3	42,1	40,5	62,8	57,0	58,2	55,6	67,7	60,7	62,1	59,1
Grecja	10,8	24,1	21,3	27,8	5,8	18,1	15,5	21,5	4,3	15,8	15,3	16,7	3,7	13,6	13,8	13,2	57,8	60,0	57,2	62,8	56,9	64,9	62,9	68,0	55,9	67,2	67,7	66,2
Hiszpania	13,2	24,5	24,2	24,9	9,4	21,2	20,3	22,2	9,1	18,8	18,6	18,9	9,8	17,9	17,9	17,8	43,8	45,1	44,0	46,3	56,5	56,6	55,4	58,0	59,6	60,7	59,5	62,4
Holandia	2,3	4,7	4,9	4,5	2,6	4,1	4,2	4,1	2,1	4,4	4,7	4,0	1,9	4,7	5,0	4,4	x	38,0	38,0	37,9	x	56,6	55,4	58,4	x	59,1	57,7	61,3
Irlandia	4,0	14,4	17,6	10,5	4,0	11,6	14,1	8,4	3,2	11,1	14,0	7,1	2,5	10,5	13,5	6,3	41,9	63,6	69,9	50,6	50,4	71,0	76,5	56,4	x	73,8	78,9	58,0
Litwa	15,9	13,3	15,1	11,6	15,1	12,9	14,4	11,6	12,6	12,3	13,7	11,1	9,6	12,0	13,5	10,6	50,9	49,9	49,4	50,5	54,5	59,8	58,6	61,1	50,9	60,8	60,1	61,7
Luksemburg	2,3	5,0	4,3	5,8	x	3,4	3,3	3,7	x	3,0	2,9	3,3	x	2,1	x	x	21,3	31,4	30,2	32,5	x	49,7	x	x	x	x	x	x
Łotwa	14,0	14,8	15,8	13,7	13,5	15,1	17,1	13,3	12,0	14,2	16,0	12,7	9,4	14,5	15,8	13,6	58,4	53,5	55,2	51,7	63,7	61,4	60,7	62,1	57,4	61,8	62,4	61,4
Malta	4,8	5,5	5,2	6,2	x	4,2	3,2	6,3	x	5,1	4,6	6,6	x	3,7	3,0	x	62,6	51,8	61,5	37,8	x	52,9	56,1	x	x	53,0	x	x
Niemcy	8,0	5,5	5,7	5,2	7,1	4,4	4,4	4,4	11,0	5,5	5,7	5,2	12,7	5,9	6,2	5,6	52,5	46,9	48,2	45,2	66,4	61,2	62,8	59,3	69,1	63,0	63,1	62,9
Polska	16,3	10,0	9,3	10,8	12,2	7,8	7,4	8,1	9,7	7,7	8,0	7,3	9,7	7,4	8,0	6,6	45,5	41,3	39,9	42,7	50,2	48,4	46,8	50,5	51,8	49,6	47,9	52,6
Portugalia	3,8	15,9	16,1	15,7	2,6	13,3	14,0	12,6	3,5	12,8	14,1	11,4	3,3	12,8	14,7	10,7	46,8	49,9	50,1	49,7	66,6	65,3	64,5	66,5	74,6	67,2	66,0	69,2
Rumunia	7,1	7,0	7,5	6,4	5,6	4,7	4,7	4,7	2,4	4,0	4,7	3,0	1,1	3,4	4,6	1,7	52,2	46,6	46,2	47,3	57,2	50,9	51,6	49,4	59,9	47,6	50,3	x
Słowacja	17,6	13,6	13,1	14,2	13,5	10,3	9,7	11,0	13,1	11,1	10,8	11,3	12,7	11,2	11,0	11,6	57,5	68,3	70,3	66,0	63,5	73,6	71,2	76,4	60,0	73,1	72,8	73,5
Słowenia	6,7	8,9	8,4	9,4	5,8	6,4	5,8	7,1	7,3	6,6	7,0	6,1	6,1	6,2	6,6	5,4	65,4	48,4	49,1	47,6	84,1	57,9	54,4	63,2	84,3	54,8	47,8	69,1
Szwecja	5,4	7,1	7,5	6,6	4,4	5,3	5,3	5,2	5,3	5,1	5,7	4,4	5,9	5,2	5,7	4,6	32,0	22,1	23,8	20,1	46,9	34,8	34,8	34,8	54,2	36,4	36,9	35,7
Węgry	6,3	10,8	11,1	10,5	5,3	9,0	8,8	9,2	3,8	8,4	8,7	8,1	3,1	7,9	8,2	7,6	48,7	45,6	45,9	45,2	55,3	55,8	52,2	59,7	57,4	59,3	56,1	63,1
Wlk. Brytania	5,0	6,9	7,3	6,5	3,6	5,0	5,1	5,0	4,4	4,8	5,7	3,7	4,5	4,9	5,9	3,7	31,3	37,5	41,3	32,4	41,3	45,5	48,3	40,4	42,2	47,9	49,9	43,8
Włochy	10,3	10,4	9,6	11,5	4,9	7,1	6,3	8,3	4,6	5,7	6,1	5,2	4,7	5,3	6,0	4,2	62,7	53,8	52,3	55,5	60,8	57,7	57,6	58,0	63,0	58,4	59,2	56,5

o – ogółem, k – kobiety, m – mężczyźni; niebieskim kolorem tła wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [lfsa_urga, lfsa_upgal], stan na dzień 4.07.2013 r.

Na niską aktywność zawodową starszego pokolenia Europejczyków oddziałuje przede wszystkim niski stopień ich zatrudnienia (tab. 1.5), jako że skala bezrobocia jest mniejsza niż w młodszych grupach wieku (tab. 1.6). Obserwuje się wprawdzie obniżanie stopy bezrobocia w miarę przesuwania się do starszych grup niemobilnego wieku produkcyjnego, problemem jest jednak długotrwałość bezrobocia starszego pokolenia – średnio w UE-27 ok. 56% bezrobotnych w wieku 50-64 lata i ok. 58% w wieku 55-64 lata pozostaje bez pracy 12 miesięcy lub więcej, podczas gdy dla całej populacji w wieku produkcyjnym (20-64 lata) odsetek ten sięgał w 2012 r. ok. 46% (dla osób przed 50. rokiem życia był więc jeszcze niższy). Porównując poszczególne kraje UE, należy wskazać, że stopa bezrobocia dla starszych grup wieku koresponduje z ogólnymi tendencjami na rynku pracy – osoby w wieku produkcyjnym (niezależnie od płci i grupy wieku) mają największe problemy ze znalezieniem pracy w Hiszpanii – co czwarta osoba w wieku 20-64 lata, 21% osób w wieku 45-49 lat, ok. 19% w grupie 50-64 lata i ok. 18% dla grupy 55-64 lata pozostaje w bezrobociu. Równie trudna sytuacja ma miejsce w Grecji, przy czym tam częściej dotyczy to kobiet niż mężczyzn. Wysoki poziom bezrobocia odnotowuje się również w innych krajach najsilniej dotkniętych kryzysem gospodarczym – w Portugalii (gdzie w starszych grupach wieku stopa bezrobocia wzrosła z ok. 3-4% w 2000 r. do ok. 13% w roku 2012 i aż 15,9% dla całej populacji w wieku produkcyjnym), Irlandii (gdzie wzrost bezrobocia jest równie spektakularny jak w Portugalii), czy na Łotwie (gdzie z kolei wysoka stopa bezrobocia w ostatnich latach nie jest niczym nowym, jej poziom pozostaje zbliżony do odnotowywanego w 2000 r.). Polska należy pod tym względem do unijnych „średniaków", ze stopą bezrobocia dla osób w wieku produkcyjnym rzędu 10% w 2012 r., przy czym sytuacja w tym zakresie uległa znacznie większej niż w innych krajach poprawie w porównaniu ze stanem z 2000 r. Stopa bezrobocia osób z niemobilnych grup wieku produkcyjnego jest wyraźnie niższa – 7,4-7,8% (przy nieco lepszej sytuacji mężczyzn niż kobiet w wieku 45-49 lat oraz – w związku z niższym wiekiem emerytalnym kobiet – odwrotnych prawidłowościach w starszych grupach wieku). Najlepszą sytuację na rynku pracy charakteryzują się (niezależnie od wieku i płci) mieszkańcy Luksemburga, Austrii, Holandii, w starszych grupach wieku wyróżniają się mieszkańcy Rumunii (tu znacznie większym problemem jest bezrobocie młodych). Poniżej 5% kształtuje się stopa bezrobocia osób w wieku 50-64 lata w Belgii i Wielkiej Brytanii, dobrą sytuację obserwuje się w Szwecji i na Malcie (5,1%), w Danii (5,4%), Niemczech (5,5%), we Włoszech (5,7%) i w Czechach (5,9%). Wśród wymienionych krajów na uwagę zasługuje Szwecja, w której dodatkowo najniższy jest odsetek długotrwale bezrobotnych osób w wieku 50-64 i 55-64 lata (rzędu zaledwie ok. 35-36% wobec nawet ponad 70% w Słowacji, Estonii, Irlandii i Portugalii). Co więcej, sytuacja w tym zakresie uległa w Szwecji znacznej poprawie w ostatnim dziesięcioleciu, co tłumaczy się m.in. skutecznością prowadzonej polityki edukacyjnej oraz dużą elastycznością rynku pracy [Błędowski, Szuwarzyński, 2009, s. 34].

Szwecja wyróżnia się także pod względem wskaźnika zatrudnienia – dla grupy wieku 50-64 lata sięga on 77% i zaledwie 3 pkt proc. mniej dla osób w wieku 55-64 lata. Wysoki poziom zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata mają również Niemcy i Dania (ok. 70% dla grupy 50-64 lata oraz ok. 60% dla grupy 55-64 lata). Na przeciwległych pozycjach znajdują się: Słowenia (ze wskaźnikiem zatrudnienia ogółu osób w wieku 55-64 lata na poziomie 32,9%), Malta (33,6%), Grecja (36,4%), Węgry (36,9%) i Polska (38,7%) (te same kraje, lecz w nieco innej kolejności, zamykają ranking dla wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata). Generalnie, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym sięga w UE-27 ok. 69%, przy czym jego wartość obniża niski stopień zatrudnienia osób ze starszych grup wieku. W przypadku osób w wieku 45-49 lat omawiany wskaźnik osiąga wartość ok. 80%, zaś dla populacji w wieku 50-64 lata – już tylko

58,4%, a dla najstarszej grupy niemobilnego wieku produkcyjnego – zaledwie 48,9%. Obniżanie się tego wskaźnika dla starszych grup wieku jest przy tym typowe dla całej Unii Europejskiej. Analizując wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 i 55-64 lata, można wskazać następujące prawidłowości (tab. 1.5):

1. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn jest wyższy niż kobiet, przy czym nie jest to specyfika akurat tej grupy wieku (również w innych grupach obserwuje się analogiczne różnice według płci). Wynika to m.in. z niższego wieku emerytalnego kobiet niż mężczyzn w większości krajów UE; z drugiej jednak strony, kraje, w których wiek emerytalny kobiet i mężczyzn jest taki sam, niekoniecznie mają porównywalny wskaźnik zatrudnienia obu płci (dotyczy to choćby Szwecji czy Belgii). Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet ma bowiem swoją genezę również w uwarunkowaniach o charakterze biologicznym, ekonomicznym, społecznym i kulturowym, wśród których należy wymienić choćby macierzyństwo, wychowanie dzieci, opiekę nad osobami zależnymi, obciążenie innymi obowiązkami domowymi w stopniu znacznie wyższym niż w przypadku mężczyzn, praktyki dyskryminacyjne, stereotypy itd. Różnica między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 55-64 lata sięgała w 2012 r. zwykle kilkunastu pkt proc., jednak są i takie kraje, jak Malta czy Cypr, w których różnica wynosiła nawet, odpowiednio, 26 pkt proc. i 44 pkt proc. dla grupy 50-64 lata oraz 35 i 25 pkt proc. dla grupy 55-64 lata. Jedynie w Finlandii wskaźnik zatrudnienia kobiet z obu analizowanych grup wieku 50+ jest wyższy niż mężczyzn (pomimo 2-3-letniej różnicy ustawowego wieku emerytalnego, wyższego dla mężczyzn).
2. W porównywanym okresie (2000-2012) sytuacja w zakresie zatrudnienia starszych pracobiorców uległa poprawie – wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wzrósł, w niektórych krajach znacznie (np. ponad dwukrotnie w Bułgarii i Słowacji, o ponad połowę – na Węgrzech, w Niemczech, Luksemburgu i Holandii, w Polsce odnotowano wzrost o 36% stanu początkowego, podobnie jak w Czechach). Z drugiej strony, są też takie państwa, jak Rumunia, Grecja i Portugalia, w których wskaźnik zatrudnienia obniżył się (w Grecji jest to skutek poważnego kryzysu finansowego ostatnich lat, w Portugalii tendencja spadkowa ma swój początek jeszcze przed 2008 r., zaś w Rumunii obserwuje się od 2005 r. wzrost wartości omawianego wskaźnika, po jego znacznym spadku w latach 2002-2004). Z kolei grupę 50-64 lata charakteryzował średnio 20-procentowy wzrost wskaźnika zatrudnienia, przy czym w Czechach, Belgii, na Cyprze i Litwie przyrost wskaźnika sięgał ok. 35%. Jedynie w Słowenii wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy zmalał (o 12%).

Oczekiwany okres całożyciowej aktywności zawodowej mieszkańców Unii Europejskiej[10] to średnio ok. 35 lat (w 2010 r. miał miejsce wzrost o 2 lata w porównaniu z rokiem 2002), przy czym w większości krajów, ze względu na różne progi przechodzenia na emeryturę, dla kobiet wskaźnik ten jest średnio o 5,5 roku niższy niż dla mężczyzn (tab. 1.7).

[10] Posłużono się wskaźnikiem „długość okresu pracy zawodowej" (DWL), rozumianym jako liczba lat oczekiwanej aktywności na rynku pracy osób w wieku 15 lat w ciągu całego ich życia. Jest to zatem wskaźnik oczekiwanej, a nie faktycznie obserwowanej aktywności zawodowej, stanowi przy tym jeden z najważniejszych wskaźników monitoringu długości okresu aktywności zawodowej w Unii Europejskiej.

Tabela 1.7. Oczekiwana długość kariery zawodowej i wiek dezaktywizacji zawodowej ludności krajów Unii Europejskiej (w latach)

Kraj	Długość okresu pracy zawodowej						Przeciętny wiek w chwili wyjścia z zasobów pracy					
	2002			2011			2002			2011		
	o	m	k	o	m	k	o	m	k	o	m	k
UE-27	32,9	36,3	29,5	34,7	37,4	31,9	60,1	60,5	59,7	61,5	61,7	61,3
Austria	34,1	37,4	30,6	36,6	39,2	33,8	59,3	59,4	59,2	60,9[e]	62,6[e]	59,4[e]
Belgia	29,7	33,3	25,9	32,1	34,5	29,5	58,5	58,6	58,4	61,6[e]	61,2[e]	61,9[e]
Bułgaria	29,9	31,3	28,5	31,1	32,3	29,8	58,7	59,8	57,6	64,1[d]	64,1[d]	64,1[d]
Cypr	35,2	40,4	29,7	36,6	40,2	32,7	61,4	x	x	62,8[g]	x	x
Czechy	33,4	36,5	30,1	33,9	37,2	30,5	60,2	62,2	58,4	60,5	61,4	59,6
Dania	38,5	40,4	36,5	39,5	41,0	37,9	60,9	61,9	59,8	62,3	63,2[g]	61,4[g]
Estonia	32,6	33,5	31,6	36,0	36,3	35,6	61,6	x	x	62,6[g]	x	x
Finlandia	36,8	37,5	36,1	37,2	38,0	36,4	60,5	60,6	60,4	61,7[g]	62,3[g]	61,1[g]
Francja	32,1	34,6	29,4	34,3	36,1	32,3	58,8	58,9	58,7	60,2	60,4	60,1
Grecja	31,2	37,3	24,5	32,1	36,4	27,4	61,3	61,1	61,5	61,5[g]	61,3[g]	61,6[g]
Hiszpania	30,9	36,9	24,6	34,5	37,4	31,5	61,5	61,4	61,6	62,3	61,8	62,8
Irlandia	33,5	39,2	27,5	34,0	37,8	30,0	63,1	62,8	63,5	64,1[d]	63,5[d]	64,7[d]
Litwa	32,7	33,4	32,0	33,8	33,7	33,9	58,9[a]	x	x	59,9[d]	x	x
Luksemburg	29,7	34,7	24,5	31,9	35,2	28,5	59,3	x	x	59,4[c]	x	x
Łotwa	33,5	34,2	32,8	34,3	34,6	34,0	62,4[a]	x	x	62,7[f]	x	x
Malta	29,1	38,6	18,2	31,0	39,1	22,3	58,2	x	x	60,5	x	x
Holandia	36,7	40,7	32,5	39,1	41,7	36,4	62,2	62,9	61,6	63,5[g]	63,9[g]	63,1[g]
Niemcy	34,7	37,7	31,5	37,4	39,8	34,8	60,7	61,1	60,3	62,4	62,2	62,7
Polska	30,7	32,9	28,4	31,8	34,3	29,2	56,9	58,1	55,8	59,3[e]	61,4[e]	57,5[e]
Portugalia	36,4	39,6	33,1	36,9	38,9	34,7	63,0	62,9	63,1	62,6[e]	62,9[e]	62,3[e]
Rumunia	32,2	34,2	30,2	31,6	33,9	29,1	59,8[a]	60,5[a]	59,2[a]	64,3[d]	65,5[d]	63,2[d]
Słowacja	32,2	34,8	29,5	32,5	35,4	29,4	57,5	59,6	55,7	58,8[g]	60,4[g]	57,5[g]
Słowenia	32,3	34,0	30,5	33,7	35,1	32,1	56,6	x	x	59,8[d]	x	x
Szwecja	38,4	39,4	37,3	40,4	41,7	39,0	63,3	63,4	63,1	64,4	65,0	63,7
Węgry	27,5	30,1	24,8	29,7	31,8	27,4	59,1	59,6	58,8	59,7	60,1[g]	58,7[g]
Wlk. Brytania	36,9	40,0	33,6	38,0	40,8	35,0	62,3	62,7	61,8	63,0[g]	64,1[g]	62,0[g]
Włochy	29,0	34,9	22,7	29,7	34,7	24,4	59,9	59,7	60,2	60,4	60,8	60,0

o – ogółem, k – kobiety, m – mężczyźni; niebieskim kolorem tła wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II o raportu; a – 2001, b – 2003, c – 2005, d – 2006, e – 2007, f – 2008, g – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [lfsi_dwl_a, lfsi_exi_a], stan na dzień 22.02.2013 r.

Najdłuższą perspektywę pracy zawodowej mają mieszkańcy Szwecji, Danii i Niderlandów (w 2010 r. średnio ok. 40 lat) oraz Wielkiej Brytanii, Niemiec i Finlandii (nieco ponad 37 lat). W Polsce wskaźnik ten jest na stosunkowo niskim poziomie – 31,8 roku, najkrócej pracują Węgrzy i Włosi (poniżej 30 lat). Ma to odzwierciedlenie w tendencjach dotyczących wychodzenia z rynku pracy. Analizy w tym zakresie utrudnia mała dostępność aktualnych danych (jedynie dla niektórych krajów znane są dane za 2010 r., dla wielu – za wcześniejsze okresy). Niemniej jednak można wskazać, że granica wieku przechodzenia na emeryturę przesuwa się w górę (nie dotyczy to jedynie Portugalii, gdzie jednak wiek ten był i pozostaje wysoki – ok. 63 lat). Najpóźniej emerytami zostają mieszkańcy najbiedniejszych krajów UE – Bułgarii i Rumunii,

a także Irlandii i krajów skandynawskich, najwcześniej – Słowacji, Polski i Węgier (tab. 1.7). Generalnie, we wszystkich państwach członkowskich efektywny wiek przechodzenia na emeryturę jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego. W większości krajów UE podejmuje się więc kroki wymuszające dłuższą aktywność zawodową poprzez podnoszenie wieku emerytalnego (o czym mowa w dalszej części raportu).

Tabela 1.8. Prognozowana liczba ludności i współczynnik obciążenia ekonomicznego w 2060 r. według ekonomicznych grup wieku – szacunki skutków podniesienia wieku emerytalnego

Kraj	Prognoza liczby ludności (w tys.) w 2060 r. według ekonomicznych grup wieku					Prognoza współczynnika obciążenia ekonomicznego w 2060 r. według ekonomicznych grup wieku					
	przy założeniu średniego wieku emerytalnego na obecnym poziomie (65+)			przy założeniu podniesienia średniego wieku emerytalnego do 70 lat (symulacja)		przy założeniu średniego wieku emerytalnego na obecnym poziomie (65+)			przy założeniu podniesienia średniego wieku emerytalnego do 70 lat (symulacja)		
	0–19	20–64	65+	20–69	70+	0–19	65+	ogółem	0–19	70+	ogółem
EU-27	78118,5	210855,5	141587,4	237118,2	115324,7	37	67	104	33	49	82
Austria	1020,8	3148,2	2394,3	3609,1	1933,5	32	76	108	28	54	82
Belgia	2095,9	5184,9	2985,5	5780,3	2390,0	40	58	98	36	41	78
Bułgaria	996,4	2789,7	1899,2	3152,7	1536,2	36	68	104	32	49	80
Cypr	134,5	374,8	267,0	427,7	214,0	36	71	107	31	50	81
Czechy	1438,5	4063,3	2984,0	4617,5	2429,8	35	73	109	31	53	84
Dania	1083,7	2738,9	1460,3	3059,2	1140,0	40	53	93	35	37	73
Estonia	218,6	571,3	364,8	641,7	294,4	38	64	102	34	46	80
Finlandia	1048,4	2543,0	1438,5	2848,0	1133,5	41	57	98	37	40	77
Francja	14916,0	34702,3	18537,6	38346,9	14893,0	43	53	96	39	39	78
Grecja	1490,2	4259,5	3152,4	4786,6	2625,4	35	74	109	31	55	86
Hiszpania	5791,4	17492,1	14299,4	19570,3	12221,2	33	82	115	30	62	92
Irlandia	1275,6	2838,0	1404,2	3089,7	1152,5	45	49	94	41	37	79
Litwa	518,4	1386,6	890,6	1590,9	686,3	37	64	102	33	43	76
Luksemburg	81,0	229,9	149,9	257,4	122,5	35	65	100	31	48	79
Łotwa	257,9	794,9	601,3	917,3	478,8	32	76	108	28	52	80
Malta	56,7	169,0	124,9	194,5	99,4	34	74	107	29	51	80
Holandia	3109,8	8002,6	4605,7	8944,2	3664,1	39	58	96	35	41	76
Niemcy	8868,6	27721,9	21496,9	31690,6	17528,2	32	78	110	28	55	83
Polska	5141,1	15272,5	11167,3	17496,2	8943,6	34	73	107	29	51	81
Portugalia	1193,6	3896,9	2990,8	4415,2	2472,6	31	77	107	27	56	83
Rumunia	2607,4	8153,9	5920,8	9251,2	4823,5	32	73	105	28	52	80
Słowacja	745,6	2207,3	1603,2	2532,2	1278,3	34	73	106	29	50	80
Słowenia	280,1	779,0	577,5	875,3	481,3	36	74	110	32	55	87
Szwecja	1994,5	4636,9	2699,2	5231,3	2104,8	43	58	101	38	40	78
Węgry	1147,7	3640,2	2617,1	4162,7	2094,5	32	72	103	28	50	78
Wlk. Brytania	13606,8	31945,4	18193,2	35559,1	14579,4	43	57	100	38	41	79
Włochy	6999,3	21312,6	16761,8	24070,5	14003,9	33	79	111	29	58	87

Niebieskim kolorem czcionki wyróżniono kraje poddane pogłębionej analizie w części II raportu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [proj_10c2150zmp], stan na dzień 6.03.2012 r.

Przykładowo, podniesienie średniego wieku emerytalnego (rozumianego tu jako granica rozpoczynająca wiek poprodukcyjny) o 5 lat w trakcie następnego półwiecza mogłoby się przyczynić do zmniejszenia obciążenia ekonomicznego populacją w wieku 65+ z prognozowanych na 2060 r. 67 do 49 osób na 100 osób w wieku produkcyjnym (tab. 1.8). Najsilniej zmiany te odczuwane byłyby na Łotwie, Malcie, w Austrii, a także w Niemczech, Polsce, Słowacji, na Węgrzech i Cyprze (w ujęciu bezwzględnym, różnica współczynnika obciążenia ekonomicznego rzędu nawet 26-27). Należy podkreślić, że na rzeczywisty poziom obciążenia ekonomicznego można oddziaływać – oprócz „zarządzania" wiekiem produkcyjnym – poprzez wpływanie na poziom aktywności zawodowej i zatrudnialności osób w dotychczasowym wieku produkcyjnym. Wszystkie współczynniki obciążenia mają bowiem charakter potencjalny – w rzeczywistości należałoby dodatkowo uwzględnić poziom aktywności zawodowej, a jeszcze lepiej zatrudnialności, aby mówić o faktycznych „obciążonych" (płatnikach podatków i składek na zabezpieczenie społeczne) i „obciążających" (jednostkach żyjących głównie – emeryci, renciści, bezrobotni – lub w dużym stopniu – dzieci i młodzież – z transferów publicznych).

1.5. Podsumowanie

Aktywność zawodowa mieszkańców Unii Europejskiej jest coraz wyższa – prawie trzy na cztery osoby w wieku produkcyjnym są aktywne zawodowo, a dwie na trzy pracują. Rośnie także zaangażowanie zawodowe starszych uczestników rynku pracy, jednak w przypadku grupy w wieku 55-64 lata aktywność zawodowa jest nadal o ¼ niższa w porównaniu z osobami młodszymi. Dzieje się tak, pomimo że są to osoby, które znajdują się na etapie kariery zawodowej, na którym ich doświadczenie i kompetencje stają się często unikatowe, a tym samym mają dużą wartość dla organizacji. Niemniej, formalny status kompetencji, mierzony poziomem wykształcenia, jest tu wyraźnie niższy niż w młodszych grupach wieku (choć i w tym zakresie obserwuje się poprawę); po 40.-45. roku życia spada też zainteresowanie uzupełnianiem kwalifikacji (niekoniecznie zawodowych), po 55. roku życia rzadziej korzysta się z kursów związanych z pracą. Osłabia się kondycja zdrowotna. Czynniki te sprzyjają decyzji o możliwie szybkiej dezaktywizacji zawodowej. Optymistyczne jest to, że okres aktywności zawodowej wydłuża się, a moment wyjścia z rynku pracy opóźnia się w większości krajów UE. Obserwowane zmiany są w pewnym stopniu efektem prowadzonej polityki ukierunkowanej na zmniejszenie skali zobowiązań wobec przyszłych emerytów poprzez skracanie okresu pobierania przez nich świadczeń emerytalnych, a tym samym podwyższenie wieku uzyskania pierwszej wypłaty z systemu emerytalnego. Proste porównanie danych zaprezentowanych w tab. 1.1 i 1.5 wyraźnie wskazuje, że żyjemy coraz dłużej i coraz dłuższy jest okres bierności zawodowej jednostek. Skoro w UE-27 pracujemy średnio ok. 32 lat, wchodzimy na rynek pracy w wieku 20-25 lat, a żyjemy ok. 80 lat, to na emeryturze jesteśmy średnio 25-30 lat (z czego w zdrowiu żyjemy tylko kolejnych 9 lat). Ma to swoje poważne skutki dla systemów finansowych państw członkowskich UE, wymuszające zmiany w systemach emerytalnych. Zagadnienia te będą przedmiotem kolejnych rozdziałów, w tym zwłaszcza raportów krajowych.

Aby uzyskać kontekst dla prowadzonych dalej, w drugiej części niniejszego raportu, analiz, podsumujmy informacje odnoszące się do wybranych do pogłębionego badania krajów, poddawanych ocenie w ramach czterech grup, szerzej zdefiniowanych w rozdziałach V – VI. Można wskazać na następujące prawidłowości:

– Analizowane kraje skandynawskie (Szwecja i Dania) charakteryzują się najlepszą sytuacją na rynku pracy – wysoka aktywność zawodowa, wysoki wskaźnik zatrudnienia, stosunkowo niska stopa bezrobocia, niski odsetek długotrwale bezrobotnych cechują starszych uczestników rynku pracy. Towarzyszy im bardzo dobra ocena stanu zdrowia, wysoki poziom wykształcenia i znaczne zaangażowanie w kształcenie ustawiczne starszej części społeczeństwa. Są to kraje bogate, o dobrej sytuacji materialnej wszystkich grup wieku. Jedynie pod względem struktury wieku ludności i jej prognoz sytuacja nie należy do najlepszych, jednakże polityka prowadzona od wielu już lat w duchu aktywnego starzenia się pozwala ograniczyć negatywne skutki starzenia społeczeństw. O działaniach tych będzie mowa w rozdziałach 7-8.
– Wybrane do pogłębionej analizy kraje Europy Zachodniej (Holandia i Wielka Brytania) również charakteryzuje dobra sytuacja zawodowa starszego pokolenia. Nieco gorzej jest w dodatkowo analizowanej Francji, którą cechuje niska aktywność zawodowa, wysoka stopa bezrobocia i długoterminowość bezrobocia osób ze starszych grup wieku; niemniej prowadzona sukcesywnie polityka rynku pracy, czy szerzej polityka społeczna, odwołująca się – podobnie jak w krajach skandynawskich – do koncepcji cyklu życia i aktywnego starzenia, prowadzi do analogicznej jak w Wielkiej Brytanii i Holandii sytuacji zatrudnieniowej starszego pokolenia. Biorąc pod uwagę sytuację demograficzną należy podkreślić, że przeciętne dalsze trwanie życia w zdrowiu, zarówno 60-, jak i 65-latków, jest równie wysokie w Holandii i Wielkiej Brytanii, jak w krajach skandynawskich, wysoka jest również samoocena stanu zdrowia, a osoby z problemami zdrowotnymi nie są wykluczane z rynku pracy, o czym świadczy ich relatywnie wysoki odsetek wśród pracujących. Nieco gorzej wygląda jednak zaangażowanie w rozwój kompetencji starszych uczestników rynku pracy.
– Analizowane dalej kraje basenu Morza Śródziemnego (Włochy, Hiszpania i Cypr) należą do tych państw, które mocno odczuły skutki kryzysu gospodarczego, co znalazło swoje odzwierciedlenie w obecnej sytuacji na rynku pracy. Problemy nie ominęły również populacji po 45./50. roku życia. Jednakże współczynnik aktywności zawodowej czy wskaźnik zatrudnienia (zwłaszcza kobiet) nigdy nie należały w tych krajach do najwyższych, co m.in. wynika z przyjętego modelu rodziny, wyposażenia instytucjonalnego i generalnie odmiennego niż we wcześniej omawianych grupach państw podejścia do pracy zawodowej, a w konsekwencji – również prowadzonej polityki społecznej. Aktywność edukacyjna starszego pokolenia nie jest w tych krajach duża, co rzutuje na generalnie niższy niż w innych państwach UE poziom wykształcenia osób z tej grupy. Ocena zdrowia jest zróżnicowana – wysoka w Hiszpanii, niska na Cyprze. Zaznaczyć należy również niekorzystne prognozy struktury ludności tych krajów, zwłaszcza Hiszpanii.
– Kraje z ostatniej grupy, obejmującej Europę Środkowo-Wschodnią, do której należy również Polska, charakteryzują się relatywnie niską aktywnością zawodową i długotrwałością bezrobocia osób ze starszych grup wieku produkcyjnego. Dotyczy to zwłaszcza analizowanych Rumunii i Bułgarii, odmienne tendencje w tym zakresie odnotowuje się w Czechach (szczególnie jeśli chodzi o projektowane w perspektywie długookresowej zmiany struktury ludności). Starsi mieszkańcy Rumunii odznaczają się niskim poziomem wykształcenia i generalnie słabym zaangażowaniem w kształcenie ustawiczne, nieco lepiej jest w tym zakresie w Bułgarii, którą charakteryzuje również całkiem dobra, na tle pozostałych państw UE, sytuacja zdrowotna. Zarówno w Bułgarii, jak i Rumunii, trudna jest natomiast sytuacja materialna mieszkańców, w tym starszego pokolenia.

Do najważniejszych z omawianych wskaźników wrócimy w części drugiej raportu, ich analiza rozpoczynać będzie bowiem każdy z raportów krajowych. Pozwoli to na lepszą, całościową, analizę działań podejmowanych w celu zwiększenia aktywności zawodowej starszego pokolenia i wydłużenia jej okresu, a także ich kontekstu.

Rozdział II

Koncepcja aktywnego starzenia się – o próbach UE jej wdrażania

Zofia Wysokińska

Wprowadzenie

Jak wykazano w poprzednim rozdziale, demograficzny problem Europy (starzenie się ludności) jest ewidentny. Podnoszenie wieku emerytalnego – rozwiązanie wdrażane w wielu państwach UE w ostatnich latach – nie może być jedynym sposobem na walkę z tymi problemami, ponieważ starszym osobom jest znacznie trudniej znaleźć pracę, choć z drugiej strony posiadają one wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które mogłyby zostać spożytkowane w działalności gospodarczej. Na świecie coraz wyraźniej widoczna jest także tendencja do odwoływania się do „aktywnego starzenia", oznaczającego „proces optymalizacji szans dla zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa, aby poprawić jakość życia wraz z upływem lat" [*Europa starzeje się*…, 2012], z którym to pojęciem w silnym związku pozostaje koncepcja przedsiębiorczości osób starszych.

Skala i tempo starzenia się ludności zależy od czynników takich jak: umieralność, rozrodczość, czy przepływy migracyjne[11]. Przewiduje się, że średnia długość życia mieszkańców UE wzrośnie z 76,7 roku w 2010 r. do 84,6 roku w 2060 w przypadku mężczyzn oraz z 82,5 roku do 89,1 roku w przypadku kobiet. Również wskaźnik dzietności w Unii ma nieznacznie wzrosnąć: z 1,59 urodzenia przypadającego na kobietę w 2010 r. do 1,71 urodzenia na kobietę w 2060 r. Natomiast saldo migracji (migracja netto) w UE ma wynieść około 60 mln osób do 2060 r. [*Europa starzeje się*…, 2012] – w efekcie nastąpi kumulacja czynników pogłębiających dalsze starzenie się ludności.

W nadchodzących dziesięcioleciach kraje UE doświadczą gwałtownego wzrostu udziału osób starszych w ogólnej populacji oraz znacznego spadku udziału ludzi młodych i w wieku produkcyjnym. Choć wydłużenie życia jest ważnym osiągnięciem społeczeństw europejskich, starzenie się ludności stanowi wyzwanie dla ich gospodarki i systemów zabezpieczenia społecznego. Tę przemianę demograficzną uważa się za jedno z najważniejszych wyzwań, przed jakimi staje UE [*Polityki*…, 2009].

Starsi pracownicy są ważną częścią siły roboczej współczesnych społeczeństw, a ich liczba w najbliższym czasie wzrośnie. Pracownicy ci różnią się umiejętnościami i kompetencjami od

[11] Umieralność z reguły mierzona jest przy użyciu negatywnego wskaźnika pośredniego – średniego czasu trwania życia, informującego o liczbie lat, jaką ma przed sobą noworodek, przy założeniu utrzymywania się cząstkowych współczynników zgonów na stałym poziomie; rozrodczość mierzy się współczynnikiem dzietności, informującym o przeciętnej liczbie potomstwa wydanego na świat przez kobietę w trakcie jej życia rozrodczego; z kolei przepływy migracyjne mierzone są najczęściej za pomocą salda migracji, tj. różnicy między napływem a odpływem.

przedstawicieli młodszych pokoleń. Brak osób starszych w życiu zawodowym oznaczałby naruszenie potencjału zawodowego i strukturalnego oraz powstanie niedoboru w zakresie sieci kontaktów. Ważną rolę odgrywa również przekazywanie wiedzy i doświadczenia młodszym pokoleniom. Najbardziej wartościowa synteza kompetencji w miejscu pracy powstaje poprzez połączenie mocnych stron reprezentantów różnych pokoleń.

Niestety, jak podkreślano w poprzednim rozdziale, wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (w wieku 55–64 lata) w UE-27 wynosi obecnie poniżej 50%. Na świecie jest zaledwie 15 rozwiniętych krajów, w których zatrudnienie tej kategorii pracowników kształtuje się na poziomie wyższym niż 50%. Z wielu względów ponad połowa pracowników starszych wiekiem rezygnuje z pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Należy sfinansować i wesprzeć dłuższe życie obywateli Europy, zachodzi zatem pilna potrzeba zapewnienia im możliwości lepszej i dłuższej kariery zawodowej [Ilmarinen, 2012, s. 1].

Przed osobami w wieku powyżej 60 lat jest jeszcze długi okres życia, a społeczeństwo coraz bardziej docenia to, co mają one do zaoferowania. Na tym właśnie polega aktywne starzenie się – na korzystaniu z licznych możliwości wynikających z dłuższego życia; czy to w miejscu pracy, czy w domu, czy w społeczności lokalnej. Aktywne starzenie się to nie tylko wyższa jakość życia poszczególnych osób, to również korzyści dla całego społeczeństwa [http://europa.eu/ey2012/ ey2012.jsp?langId=pl].

Lepszy stan zdrowia i dłuższy oczekiwany okres życia stwarzają starszym pracownikom możliwość kształtowania społeczeństwa przyjaznego dla osób starszych wiekiem. Dobrej jakości życie zawodowe jest jednak ważnym warunkiem utrzymania aktywności starszych pracowników oraz zapewnienia społeczeństwu możliwości korzystania z ich mocnych stron i talentów. W ten sposób osoby te aktywnie uczestniczą w tworzeniu zrównoważonego i troskliwego społeczeństwa, w którym występuje solidarność międzypokoleniowa, zaś produktywne życie zawodowe stanowi ważny wymiar aktywnego starzenia się. Satysfakcjonująca praca może przyczyniać się do unikania chorób oraz do poprawy stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, zapewnienia dobrej kondycji, a także do propagowania pozytywnych i aktywnych postaw życiowych. Jakość życia zawodowego ma ogromny wpływ na wszystkich pracowników. Z prowadzonych badań wzdłużnych wynika, że zdolność do pracy przed przejściem na emeryturę jest predykatorem zdolności samodzielnego funkcjonowania w codziennym życiu w wieku 73–85 lat. Im większa jest zdolność do pracy przed emeryturą, tym wyższa jest później jakość życia [Ilmarinen, 2012, s. 7-8].

Przykłady dobrych praktyk odnoszących się do aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnialności starszych pracowników pokazują, że korzyści z inwestowania we wspieranie zdolności do pracy przeważają nad kosztami. Pracownicy mogą nadal wydajnie pracować, poprawia się atmosfera w pracy, zwiększa się wydajność i maleją problemy związane z wiekiem. Analiza kosztów i korzyści wskazuje na możliwość osiągnięcia bardzo dobrego zwrotu z inwestycji: każde wydane euro przynosi po paru latach zysk rzędu 3-5 euro. Jest to związane z niższymi wskaźnikami absencji chorobowej, mniejszymi kosztami niepełnosprawności wynikającej z aktywności zawodowej oraz wyższą wydajnością [Ilmarinen, 2012, s. 6].

2.1. Aktywne starzenie się w świetle koncepcji zrównoważonego rozwoju oraz Europejskiej Strategii Zatrudnienia

Zrównoważony rozwój kraju – bądź ugrupowania integracyjnego – wymaga uwzględnienia kwestii społecznych w polityce społeczno-gospodarczej i rozwiązywania tych spośród nich, które ujawniają się wraz ze wzrostem gospodarczym. Do problemów tych należą przede wszystkim bezrobocie, ubóstwo, wykluczenie społeczne, ograniczony dostęp do edukacji, konflikty społeczne, zagrożona spójność społeczna. Każde ze społeczeństw podejmuje własną próbę uporania się z problemami społecznymi, prowadząc bardziej lub mniej rozbudowaną politykę społeczną i stosując instrumenty, które w dużej mierze wykształciły się w ciągu dziesięcioleci praktyki.

Celem polityki społecznej prowadzonej na szczeblu krajowym jest zapewnienie co najmniej minimalnego, społecznie akceptowalnego standardu życia dla całej ludności tego kraju [Jovanović, 2005, s. 771]. Polityka społeczna generalnie wychodzi poza sprawy związane z zatrudnieniem i obejmuje: kwestie płac, zabezpieczeń przed bezrobociem, system ubezpieczeń społecznych, emerytury, zdrowie, bezpieczeństwo i higienę pracy, edukację oraz zawodową i geograficzną mobilność siły roboczej [Jovanović, 2005, s. 771], a także (jak wynika z ostatnich dokumentów programowych UE, którym się w dalszej części niniejszego opracowania nieco dokładniej przyjrzymy) wsparcie dla aktywnego starzenia się [*Polityki*…, 2009].

W ramach polityki społecznej, a zwłaszcza polityki rynku pracy, coraz częściej mamy do czynienia z podejmowaniem działań wpisujących się w koncepcję aktywnego starzenia się. Naczelnym założeniem tej koncepcji jest przekonanie o konieczności oddziaływania na jak najdłuższe zachowanie społecznej produktywności jednostki. Społeczna produktywność definiowana jest jako „każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciołom" [Hinterlong i in., 2001, s. 7]. Koncepcja ta jest związana z próbą oddziaływania na gotowość jednostek i zbiorowości do przygotowywania się do długiej starości indywidualnej, przygotowania odnoszącego się do kilku najważniejszych obszarów aktywności: pracy zawodowej, zdrowia, relacji z innymi, zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia, edukacji[12]. Wdrażanie koncepcji aktywnego starzenia się wymaga wsparcia ze strony instytucji publicznych różnego szczebla, które zainteresowane są przede wszystkim wspieraniem kariery zawodowej oraz oddziaływaniem na jak najpóźniejsze jej zakończenie. Jedną z instytucji najbardziej zainteresowanych implementacją koncepcji aktywnego starzenia się w państwach UE jest Komisja Europejska.

W 1999 r. Komisja Europejska wydała komunikat pt. *Ku Europie dla każdego wieku* [COM(1999) 221]. W dokumencie tym uznano aktywne starzenie się za paradygmat europejskiej polityki wobec starzenia się społeczeństw. Nie zdefiniowano jednak samego pojęcia „aktywne starzenie się". Zapisano jedynie, że ma ono służyć lepszemu życiu w okresie starości. W założeniu aktywne starzenie się miało stanowić praktyczną odpowiedź na postulat ONZ z roku 1993: „Dodać życia do lat, które zostały dodane do życia". Miały temu służyć: dłuższa praca zawodowa, angażowanie się w sprawy lokalnych społeczności, kształcenie ustawiczne

[12] Szerzej na ten temat – P. Szukalski (2012b), *Przegląd rozwiązań systemowych w wybranych w Etapie 1 Zadania 2 krajach UE (Szwecja, Dania, Holandia, Wlk. Brytania, Cypr, Włochy, Hiszpania, Czechy, Rumunia, Bułgaria) w oparciu o źródła wtórne w celu identyfikacji działań związanych z aktywnym starzeniem*, raport wewnętrzny przygotowany w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+".

i praca w ramach wolontariatu. We wspomnianym komunikacie Komisja Europejska przyjęła bardzo wąskie rozumienie pojęcia aktywnego starzenia się, aktywność łącząc bezpośrednio z pracą zawodową.

W kolejnym dokumencie, pt. *Draft Joint Employment Report* z 2001 r. [SEC(2001) 1398], Komisja Europejska stwierdziła, iż „państwa członkowskie powinny rozwijać politykę aktywnego starzenia się poprzez kreowanie narzędzi umożliwiających podtrzymywanie kompetencji starszych pracowników, wdrażanie elastycznych warunków pracy oraz rozwój wiedzy pracodawców na temat potencjału starszych pracowników. Należy zapewnić starszym pracownikom należyty dostęp do edukacji i szkoleń, a także zrewidować system podatkowy oraz zabezpieczenie społeczne w taki sposób, aby ograniczyć utrudnienia i rozwijać zachęty do pozostawania aktywnym na rynku pracy w starszym wieku". Z dokumentu tego wynika, że polityka aktywnego starzenia się polega przede wszystkim na zachęcaniu starszych pracowników do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy, ograniczaniu determinant niskiej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym oraz na rozwijaniu kształcenia ustawicznego, czyli upowszechnianiu uczenia się przez całe życie[13].

Instrumenty prawne ukierunkowane na oddziaływanie na sytuację osób starszych na rynku pracy w ostatnich latach zgodne są z ogólnymi wytycznymi wynikającymi z Decyzji Rady 2006/702/WE z dnia 6 października 2006 r. w sprawie strategicznych wytycznych Wspólnoty dla spójności[14]. Wytyczne wskazują kierunki unijnej polityki w horyzoncie czasowym na lata 2007-2013, toteż należy je uznać za właściwy kontekst dla zrozumienia i prognozowania sytuacji zawodowej osób w wieku 50+ w ostatnich latach.

Zaznaczyć jeszcze raz należy, iż działania UE w zakresie prawa kształtującego sytuację osób w drugiej połowie kariery zawodowej na rynku pracy mają dwojaki charakter.

Po pierwsze, charakter obowiązujących bezwarunkowo i jednolitych na terenie całej UE przepisów. W tym przypadku chodzi przede wszystkim o przepisy ograniczające skalę dyskryminacji starszych pracowników (w tym i ich zróżnicowanie ze względu na płeć) oraz odnoszące się do uwzględniania mobilności przestrzennej w przypadku ustalania ich praw do zabezpieczenia socjalnego[15].

Po drugie, charakter zaleceń i wytycznych, określających cele, lecz pozostawiających w gestii państw członkowskich instrumentarium użyte do osiągnięcia owych celów. W tym przypadku warto wspomnieć przynajmniej o strategicznych dokumentach wyznaczających cele w zakresie osób starszych na rynku pracy.

---

[13] Analogiczne tezy znalazły odzwierciedlenie w dokumencie pt. *Wkład UE w propagowanie aktywnego starzenia się i solidarności między pokoleniami*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Dział. D3, Bruksela 2012, s. 19.

[14] Dz.U. L 291/11 z dnia 21.10.2006, s. 11.

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG , Dz.U. L 180/1 z dnia 15.7.2010, s. 1; Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, Dz.U. L 288/32 z dnia 18.10.1991, s. 3; Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, Dz.U. L 327/9 z dnia 5.12.2008, s. 9; Decyzja Rady 2006/6/WE, Euratom, z dnia 12 grudnia 2005 r. w sprawie przyjęcia zasad ustanawiających warunki przyznawania pomocy finansowej jako dodatku do renty lub emerytury współmałżonka pozostającego przy życiu, który cierpi z powodu poważnej lub przewlekłej choroby lub jest niepełnosprawny, Dz.U. L 5/15 z dnia 10.1.2006, s. 15.

Pierwszym z tych dokumentów była Strategia Lizbońska, w przypadku której wśród celów szczegółowych wymienione zostało osiągnięcie w roku 2010 wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%. Niestety, wyznaczony cel osiągnięto jedynie w 10 krajach, zaś w dwóch dalszych wartości wskaźnika aktywności były bliskie dezyderatom [*Demography Monitor*, 2008, s. 109]. Z kolei w Strategii Europa 2020 brakuje tego typu szczegółowego celu – mowa jedynie o osiągnięciu w roku 2020 aktywności zawodowej na poziomie 75% wśród ogółu ludności w wieku produkcyjnym (20-64 lata) [http://ec.europa.eu/europe2020/targets/ eu-targets/index_en.htm]. Szacunki dokonane przez holenderskich demografów mówią jednakże, iż założony dla roku 2010 w Strategii Lizbońskiej cel – pomimo zakładanego wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata o 9,6% – zostanie osiągnięty w roku 2020 jedynie w 14 państwach EU-27 [Demography Monitor, 2008, s. 107]. Wspomniany brak jednoznacznie określonego celu odnośnie do oczekiwanego wskaźnika aktywności zawodowej osób starszych nie oznacza, iż KE pozostawia ową grupę na marginesie swego zainteresowania. Po pierwsze, w Strategii Europa 2020 wskazuje się, iż wzrost aktywności może się dokonać głównie przez podniesienie aktywności kobiet i osób starszych [KE, 2010]. Po drugie, w dokumentach konsultacyjnych towarzyszących „wykluwaniu się" Strategii Europa 2020 wielokrotnie pojawia się, ściśle powiązany z *lifelong learning*, wątek programów edukacyjnych dla osób w wieku 40-50 lat [Białek, Oleksiuk, 2010].

Wyznaczając powyższe cele, które mają być osiągnięte w ramach Otwartej Metody Koordynacji, Komisja Europejska zdaje sobie sprawę, iż polityka państw UE wobec starszych pracowników składa się z mieszanki 3 odmiennych podejść, określających sytuację osób starszych na rynku pracy [Reimat, 2010]:

1. Brak alternatywy wobec pracy (utrudnione wczesne wyjście z rynku pracy poprzez rygorystyczne zasady otrzymania wcześniejszej emerytury, renty; podnoszenie wieku emerytalnego; wdrażanie coraz ostrzejszych dodatkowych kryteriów otrzymania emerytury; niskie i coraz bardziej restrykcyjnie przyznawane zasiłki dla bezrobotnych).
2. Wysoki poziom zabezpieczenia praw pracowniczych (ochrona praw starszego pracownika; ochrona istniejących miejsc pracy).
3. Pomoc w utrzymaniu zatrudnialności [*employability*] (podnoszenie kapitału ludzkiego poprzez doszkalanie, treningi; podnoszenie umiejętności poruszania się po rynku pracy; pomoc publicznych instytucji pośrednictwa pracy).

W efekcie odnowiona Strategia Lizbońska oraz następująca po niej Strategia Europa 2020 stwierdzają, że przedsiębiorstwa, a także zatrudnieni, muszą lepiej zaadaptować się do wymogów współczesnej dynamicznej gospodarki, mając zagwarantowane odpowiednie warunki. Ten proces adaptacyjny ma być osiągany przede wszystkim przez **regulacje dotyczące wspierania starszych pracowników** na rynku pracy, **możliwość uczenia się przez całe życie** jako gwarancję, że ich wkład przyniesie efekty, i **zapewnianie opieki socjalnej** (głównie poprzez programy emerytalne i opiekę medyczną), która pozwalałaby pracownikom pozostać aktywnymi zawodowo, zarówno pod względem finansowym, jak i fizycznym, przez dłuższy okres.

Wyrazem wdrażania koncepcji aktywnego starzenia się przez organy UE jest Europejska Strategia Zatrudnienia, która zawiera szereg działań i wytycznych skierowanych do osób starszych, m.in. działań wspierających i zachęcających te osoby, aby kontynuowały pracę, a z drugiej strony zniechęcających je do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Unia Europejska w ramach swoich polityk wprowadziła szereg inicjatyw i programów zaprojektowanych po to, aby pośrednio lub bezpośrednio wspierać osoby starsze w ich codziennym życiu, a także zwięk-

szać ich szanse w tworzeniu MŚP. Europejska Strategia Zatrudnienia jest głównym narzędziem realizacji celów Strategii Lizbońskiej i następującej po niej Strategii Europa 2020. Oprócz tego UE ogłosiła rok 2012 Europejskim Rokiem Aktywnego Starzenia i Solidarności pomiędzy Pokoleniami (ER2012)[16]. Celem było podniesienie świadomości możliwości i znaczenia aktywności w starszym wieku, identyfikacja i rozpowszechnienie dobrych praktyk oraz zachęcenie decydentów i partnerów do wspierania aktywności osób starszych i solidarności międzypokoleniowej. Wdrożenie inicjatywy ER2012 związane było z pojawieniem się dokumentów wspierających: np. strategii na rzecz wspierania aktywnego starzenia się [*Aktywne*…, 2012], w której UE promuje programy mające na celu pomoc osobom starszym w prowadzeniu aktywnego życia w społecznościach lokalnych, opinii Komitetu Regionów pt. *Aktywne starzenie się: innowacje – inteligentna opieka zdrowotna – lepsze życie* z maja 2012 r. (Dz.U. C 225 z 27.7.2012, s. 46), czy opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie *Horyzont 2020: plan działań dotyczący starzenia się* z maja 2012 r. (Dz.U. C 229 z 31.7.2012, s. 13).

2.2. Ekonomiczne skutki starzenia się społeczeństw – odpowiedzi UE

Jak wynika z analiz prowadzonych przez Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego UE (DG ECFIN)[17], zmiany demograficzne będą miały poważne konsekwencje dla finansów publicznych w UE. Zakładając kontynuację obecnie prowadzonej polityki, szacuje się, że wydatki publiczne bezpośrednio powiązane z wiekiem (emerytury, opieka zdrowotna i długoterminowa) wzrosną do roku 2060 o 4,1 pkt proc. PKB (w porównaniu z rokiem 2010), tj. z 25% do około 29% PKB. Natomiast same wydatki na emerytury miałyby się zwiększyć z 11,3% do prawie 13% PKB do roku 2060. Jednakże z raportu *Wkład*… [2012] wynika, że istnieją spore różnice w poszczególnych państwach członkowskich, w dużej mierze wynikające z postępów, jakie dany kraj poczynił w realizacji reform emerytalnych.

Prognozy wydatków związanych z wiekiem ludności obejmują wyższe rozchody na emerytury, długoterminową opiekę zdrowotną, edukację, a także przeciwdziałanie bezrobociu oraz ograniczanie jego skutków i są ujmowane w wielu różnych debatach politycznych na szczeblu UE. W szczególności są one wykorzystywane: (i) w corocznej ocenie stabilności finansów publicznych przeprowadzanej w ramach Paktu na rzecz Stabilności i Wzrostu, (ii) w kontekście otwartej metody koordynacji dotyczącej emerytur, opieki zdrowotnej i integracji społecznej oraz (iii) w analizie wpływu starzejących się populacji na rynek pracy i na potencjalny wzrost gospodarczy, który jest istotny dla zakończonej Strategii Lizbońskiej oraz wdrażanej obecnie strategii „Europa 2020", jak i dla ogólnych wytycznych polityki gospodarczej [*Wkład*…, 2012; Carone i in., 2005; *Polityki*…, 2009]. Nie dziwi zatem, iż UE w ostatnich latach podejmuje na po-

[16] W Polsce przetłumaczono *European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations* jako Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności między Pokoleniami, ze wszystkimi konsekwencjami w postaci nieuwzględnienia podejścia procesualnego do analizy zmian zachodzących w cyklu życia i skupienia się na grupie osób w starszym wieku.

[17] Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego UE (DG ECFIN) odpowiada m.in. za dokonywanie analiz ekonomicznych oraz ocen, zarówno na poziomie mikro, jak i makro, których celem jest poznanie realnych i potencjalnych skutków zmian demograficznych oraz zapewnienie doradztwa politycznego w sprawie możliwych reakcji na te zmiany. W ramach tych zadań monitoruje i analizuje funkcjonowanie europejskich systemów opieki społecznej, skupiając się zwłaszcza na analizowaniu i prognozowaniu skutków starzenia się ludności dla gospodarki i budżetu.

ziomie ogólnoinstytucyjnym działania mające wspomagać starszych pracowników. Mowa przede wszystkim o dwóch programach, realizowanych w ostatnich latach – PROGRESS i „Uczenie się przez całe życie".

PROGRESS to program Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej, realizowany w latach 2007-2013. Ma on na celu wspieranie państw członkowskich w realizacji założeń Agendy Społecznej. Inicjatywa PROGRESS, z budżetem wynoszącym 743,25 mln euro, wspiera rozwój w pięciu różnych, lecz blisko ze sobą związanych dziedzinach polityki społecznej:

- zatrudnienia (wspiera realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia),
- ochrony socjalnej i inkluzji społecznej (wspiera realizację otwartej metody koordynacji w dziedzinie ochrony socjalnej i włączenia społecznego),
- warunków pracy, łącznie z restrukturyzacją (wspiera tworzenie lepszego środowiska i warunków pracy, wliczając w to bezpieczeństwo i higienę pracy oraz godzenie pracy z życiem rodzinnym),
- przeciwdziałania dyskryminacji i zróżnicowania (wspiera skuteczne wcielanie w życie zasad przeciwdziałających dyskryminacji i promuje równouprawnienie we wszystkich dziedzinach polityki UE),
- równości płci (wspiera skuteczne wcielanie w życie zasad równości płci i promuje równouprawnienie płci we wszystkich dziedzinach polityki UE).

Z kolei w 2006 r. Parlament przyjął zintegrowany program działania w dziedzinie uczenia się przez całe życie – „Uczenie się przez całe życie" [Decyzja nr 1720/2006/WE], z docelowym budżetem na poziomie 6,97 miliardów € na okres siedmiu lat (2007-2013). Uczenie się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) obejmuje kształcenie dla celów osobistych, obywatelskich i społecznych oraz związanych z zatrudnieniem. Nie musi być powiązane z formalną edukacją i systemami szkolenia. Uczenie się przez całe życie oznacza zwiększenie inwestowania w ludzi i ich wiedzę – promowanie zdobywania podstawowych umiejętności, łącznie z obsługą urządzeń elektronicznych; to także większe szanse na innowacyjne, bardziej elastyczne formy uczenia. Na szczególną uwagę zasługuje realizowany w ramach tego programu podprogram Grundtvig, którego IV Priorytet *Uczenie się w późniejszym wieku; uczenie się w rodzinie i międzypokoleniowe*, skupia się na:

- przepływie wiedzy, metod i dobrych praktyk związanych z edukacją seniorów,
- wyposażaniu seniorów w umiejętności potrzebne im do radzenia sobie ze zmianami i utrzymania aktywności w społeczeństwie,
- zwiększaniu wkładu osób starszych w uczenie się innych.

Zaznaczyć przy tym należy, iż realizacja powyższych programów wpisuje się w ramy Otwartej Metody Koordynacji, tj. metody osiągania założonych przez UE celów polegającej na pozostawieniu rządom poszczególnych krajów członkowskich wyboru instrumentarium umożliwiającego osiągnięcie unijnych dezyderatów. Działania te wpisane są jednak zazwyczaj w dwie grupy aktywności [Hamblin, 2013, s. 38]:

1. politykę emerytalną (zasady uzyskiwania świadczenia emerytalnego, wiek uzyskania świadczenia emerytalnego na normalnych zasadach, warunki uzyskania wcześniejszej emerytury, odroczona emerytura),
2. politykę rynku pracy (możliwości wcześniejszego wyjścia z rynku pracy dzięki systemowi zasiłków, zwolnienia z obowiązku poszukiwania pracy, działania z zakresu aktywnej polityki rynku pracy, zasady łączenia pracy zawodowej z uzyskiwaniem świadczenia emerytalnego, zasady pracy w niepełnym wymiarze czasu).

W całej UE realizowane są również liczne programy i inicjatywy, które pomagają osobom starszym po przejściu na emeryturę kontynuować aktywny udział w życiu społeczeństwa. Dzięki takim inicjatywom społeczności lokalne mogą wykorzystywać wiedzę i umiejętności, które osoby starsze gromadziły przez całe życie[18]. Wyrazem zainteresowania Komisji Europejskiej wspieraniem aktywności osób starszych na różnych polach był ogłoszony w 2012 r. konkurs na najlepsze inicjatywy europejskie w tym zakresie. Za najciekawsze uznane zostały przez Komisję Europejską:

- w kategorii *generations@school*: **„Ścigacz grawitacyjny"** (realizator: szkoła Huolin Koulu, Finlandia) – projekt stanowiący przykład inicjatywy służącej międzypokoleniowemu dialogowi między uczniami i seniorami; zrealizowany przez dwunastoletnich uczniów szkoły Huolin Koulu i dziadka jednego z nich (skonstruowano grawitacyjny pojazd wyścigowy);
- w kategorii *Relacja na temat starzenia się i związków międzypokoleniowych – nagrody dla dziennikarzy za prace pisemne:* **„Przepaść pokoleniowa"** (realizator: JP/Politiken Hus, Dania) – artykuł czworga dziennikarzy duńskiej gazety *Politiken* promujący integrację międzypokoleniową; opisujący, w jaki sposób młodsze i starsze pokolenie mogą ze sobą współpracować;
- w kategorii *Relacja na temat starzenia się i związków międzypokoleniowych – nagrody dla dziennikarzy za prace audiowizualne*: **„Seniorzy pracują"** (realizator: Cultfiction Oy, Finlandia) – 18-częściowe *reality show* pokazywane w publicznej telewizji Yle TV1, promujące wydłużanie okresu aktywności zawodowej (bohaterami programu były osoby, które – mimo zaawansowanego wieku – nie decydują się na przejście na emeryturę);
- w kategorii *Nagrody dla przedsiębiorców społecznych*: **„Dwa pokolenia pod jednym dachem"** (realizator: Typhaine de Penfentenyo, Francja) – inicjatywa stowarzyszenia Ensemble2-générations, wspierająca seniorów w ich środowiskach; studenci mieszkają razem z osobami starszymi w ich domach za darmo, płacąc jedynie symboliczną sumę lub oferując w zamian swoją pomoc i towarzystwo;
- w kategorii *Środowiska przyjazne dla osób starszych*: **„Aktywni do końca"** (realizator: Frede-ricia, Dania) – inicjatywa lokalnych urzędów opieki społecznej, polegająca na codziennej rehabilitacji seniorów, co pomaga im prowadzić samodzielne życie;
- w kategorii *Miejsca pracy dla osób w każdym wieku*: **„Zarządzanie osobami w różnym wieku"** (realizator: Helsingin kaupunki, Henkilöstökeskus, Finlandia) – program ma na celu propagowanie idei zróżnicowanych pod względem wieku zasobów pracy poprzez angażowanie przedstawicieli różnych pokoleń w działalność centrów sportowych, zakładów opieki zdrowotnej, zakładów pracy;
- w kategorii *Historie życia* nagrodzono Bruno Põdera, nadal pracującego jako chirurg w szpitalu w mieście, w którym się urodził w 1929 r. Na emeryturę przeszedł w wieku 81 lat, ciągle pozostaje aktywny fizycznie oraz społecznie (http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=1026&langId=pl).

[18] Por. np. European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Fiscal Sustainability Report 2012*, European Economy 8/2012; Joint *EU employers' project on active ageing – Age management policies in enterprises in Europe*, 9.04.2013, http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=975&langId=en&mode=initDetail&initiativeId=222&initLangId=en; *Adults mentoring. Comparative analysis. Bulgaria, Poland, Slovenia and the UK*, 2008, http://www.adults-mentoring.eu; Kołodziejczyk-Olczak, 2010.

2.3. Europejskie partnerstwo na rzecz innowacji sprzyjających aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu – przykład działań w sferze starzenia się ludności

Starzenie się społeczeństwa jest szczególnym wyzwaniem dla europejskich systemów zabezpieczenia społecznego, ale również okazją do zreformowania tych systemów w interesie ich samych, ich pacjentów i sektora innowacji. Podejmowanych jest w tym przypadku wiele inicjatyw na poziomie unijnym i narodowym, charakteryzujących się różnym zasięgiem i skutecznością.

Przykładem działań mających być odpowiedzią na wyzwania demograficzne jest europejskie partnerstwo na rzecz innowacji sprzyjających aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu. W listopadzie 2011 r. w ramach tego partnerstwa opracowano strategiczny plan wdrażania, określający obszary priorytetowe i szczególne działania, które muszą podjąć władze publiczne, przedsiębiorstwa i społeczeństwo obywatelskie[19]. Owe obszary obejmują:

- innowacyjne systemy pozwalające pacjentom na śledzenie recept – wspólne działania w co najmniej 30 regionach europejskich,
- innowacyjne rozwiązania w zakresie zapobiegania upadkom i nagłym atakom chorób wśród osób starszych oraz uzyskiwania wczesnej diagnozy ich chorób,
- współpracę w celu zapobiegania niedożywieniu wywołującemu stany osłabienia,
- promowanie skutecznych innowacyjnych zintegrowanych modeli opieki dla przewlekle chorych starszych pacjentów, np. poprzez zdalne monitorowanie; zalecane są tu działania w wielu regionach UE,
- poprawę wykorzystania najnowszych osiągnięć technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), aby pomóc osobom starszym zachować niezależność, mobilność i aktywne życie na dłużej [*European Innovation*…, 2011].

Komisja Europejska potwierdza swoje zobowiązanie do wspierania realizacji strategicznego planu wdrażania europejskiego partnerstwa na rzecz innowacji sprzyjających aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu w szczególności poprzez [*Sprawozdanie*…, 2012, 2012/2258(INI)]:

- wezwanie zainteresowanych stron do zaangażowania się w konkretne działania na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu;
- wprowadzenie, od kwietnia 2012 r., rynku innowacyjnych pomysłów; KE pomaga zainteresowanym stronom w znalezieniu partnerów, wymianie dobrych praktyk i upowszechnianiu sprawdzonych pomysłów;
- dostosowanie i skuteczne wykorzystanie unijnych instrumentów finansowania, takich jak program na rzecz konkurencyjności i innowacji, siódmy program ramowy w zakresie badań oraz program na rzecz zdrowia publicznego;
- rozwiązanie kwestii regulacyjnych i normalizacyjnych, np. poprzez wspieranie tworzenia nowych unijnych ram testowania interoperacyjności, znakowania jakości i certyfikacji w zakresie e-zdrowia.

Komisarz ds. zdrowia i polityki konsumenckiej John Dalli podkreślił, że: „aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu ma zasadnicze znaczenie dla naszych obywateli i żywotności systemów

[19] Por. *European Innovation Partnership agrees on actions to turn ageing into an opportunity*, 7.11.2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1309_en.htm?locale=en; EU wants to steer innovation on Active and Healthy Ageing, 2.05.2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-519_en.htm?locale=en.

opieki zdrowotnej oraz stanowi istotny potencjał przemysłowy. Komisja jest zdecydowana wspierać szybkie wdrożenie obszarów priorytetowych uzgodnionych w ramach partnerstwa w 2011 r. Dążymy do tego, aby osiągnąć wymierne rezultaty w ciągu najbliższych dwóch lat" [*Innovation Partnerships*…, 2012]. Zdaniem Neelie Kroes, wiceprzewodniczącej Komisji Europejskiej i komisarza europejskiego ds. agendy cyfrowej, „europejskie partnerstwo innowacyjne na rzecz aktywnej i zdrowej starości pomoże nam polepszyć zdrowie i jakość życia osób starszych oraz zagwarantuje zrównoważony charakter naszego systemu opieki zdrowotnej w perspektywie długoterminowej. Wzywamy wszystkie zainteresowane strony, aby przyłączyły się do naszych starań i pomogły nam stawić czoło przeobrażeniom demograficznym" [*Innovation Partnerships*…, 2012].

2.4. Działania UE w odniesieniu do przedsiębiorczości ludzi starszych

Ważnym przejawem polityki aktywnego starzenia się jest wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia osób starszych, szczególnie istotnego, z punktu widzenia państwa, rodzaju działalności w starzejącym się społeczeństwie [Górniak, 2013, s. 86]. Działalność ta jest ważna po pierwsze dlatego, że dzięki niej powstają nowe miejsca pracy. Po drugie – ponieważ wydłuża aktywność zawodową; jak pokazują statystyki z wielu krajów, także z Polski, właściciele firm wyraźnie później przechodzą na emeryturę. Zazwyczaj przedsiębiorczość i rozwój nowych firm kojarzone są z młodszymi pokoleniami świeżo upieczonych absolwentów oraz z innowacyjnymi pomysłami. Coraz częściej jednak zauważa się, że osoby starsze mają duże doświadczenie zawodowe i życiowe, które może się przełożyć na przewagi konkurencyjne ich potencjalnej firmy.

Ale rozwój przedsiębiorczości osób starszych pozostaje w ścisłym związku z rozwojem tzw. srebrnej gospodarki [Szukalski, 2012]. Istotą srebrnej gospodarki jest postrzeganie osób starszych i tych na przedpolu starości jako grupy konsumentów o wzrastającej ważności, zaś jednym z ważnych pól działalności jest dostarczanie usług umożliwiających dłuższą aktywność, np. kontynuowanie kariery zawodowej przez starszych pracowników (np. poprzez doradzanie firmom, jak organizować środowisko pracy i sposób zarządzania, aby przygotować się lepiej na starzenie się zakładowych zasobów pracy).

Jednym z motorów rozwoju „srebrnej gospodarki" są starzejący się przedsiębiorcy, którzy z reguły pierwsi wyczuwają potencjał seniorów jako konsumentów, potencjał drzemiący „pod kołderką" stereotypów i uprzedzeń związanych ze starością i osobami starszymi, a jednocześnie lepiej – z własnego bowiem doświadczenia – rozumieją specyfikę potrzeb tej grupy [Wassel, 2011].

Obecnie nie ma jeszcze – na poziomie UE – całościowej polityki wspierającej przedsiębiorczość osób starszych. Znaleźć można jednak liczne przykłady inicjatyw i projektów podjętych w ramach UE na regionalnych i lokalnych poziomach. Przyjrzyjmy się wybranym spośród nich.

▶ FIFTI – wsparcie dla rozwoju profesjonalnego osób w wieku powyżej 45 lat (finansowanie: ESF)

Jest to internetowy system w języku francuskim, dostarczający narzędzi, które mają pomóc zoptymalizować kariery osób w wieku powyżej 45 lat. Dostarcza on, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników powyżej 45. roku życia, dokładnych informacji, wskazówek oraz wsparcia w zakresie szkoleń, przygotowania do emerytury, motywacji, zagrożeń na stanowiskach pracy oraz dialogu pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Projekt ma na celu pomoc w antycypacji starzenia się na zajmowanym stanowisku pracy, w zwalczeniu obaw i negatywnych osądów oraz w otwarciu na nowe rozwiązania i podejścia w zakresie zatrudnienia starszych pracowników [http://www.fifti-opcalia.com].

▶ AWARE: starsi pracownicy i aktywna emerytura (finansowanie: Wspólny Program AAL)

Projekt ten polega na opracowaniu strony internetowej z usługami społecznościowymi dla starszych pracowników i emerytów. Ma ona umożliwiać komunikowanie się, pisanie blogów itp.; będzie dopełniona specyficznymi usługami, zorientowanymi na potrzeby starszych pracowników oraz aktywnych osób na emeryturze. Projekt stara się nadążyć za zmianami strukturalnymi starzejącej się siły roboczej poprzez umieszczenie na opracowywanej stronie modułów dotyczących adaptowania stanowiska pracy do potrzeb osób starszych, dzielenia się wiedzą i ekspertyzami, oraz szkoleń ICT dla starszych pracowników [http://aware.ibv.org].

▶ ePAL – przedłużenie wieku pracy (finansowanie: 7 PR)

Projekt ma na celu dostarczenie strategicznej mapy drogowej dla badań i rozwoju technologicznego, dla przedłużenia aktywnego życia zawodowego i zapewnienia lepszego przejścia na emeryturę. Wizją projektu ePAL jest stworzenie z Europy światowego lidera w promowaniu aktywnego starzenia [http://www.epal.eu.com].

▶ ESF6 CIA – dłuższy okres pracy dzięki docenianiu starszych pracowników (finansowanie: Interreg IVC)

Dzięki temu projektowi współpracy międzyregionalnej rozpoznano, że wiele dobrych praktyk pracy odnoszących się do zarządzania starzejącą się siłą roboczą zostało opracowanych w pilotażowych projektach finansowanych z EFS. Kolejnym krokiem powinno być „skapitalizowanie" i transfer tych dobrych praktyk do innych regionów. Dlatego też ten sieciowy projekt zakłada upowszechnianie ich stosowania i wdrażania poprzez plany działań w jedenastu regionach partnerskich z ośmiu krajów UE [www.esf6cia.eu].

▶ „Best elders" – starsi pracownicy we współczesnym społeczeństwie: ekonomia, edukacja, kreatywność (finansowanie: Interreg IVB, Program Regionu Morza Bałtyckiego)

Projekt ten stara się wykorzystać wielki potencjał pracowników w wieku powyżej 55 lat (tzw. 'best agers'), tak aby wspomagać innowacje, rozwój umiejętności ogółu zatrudnionych i rozwój firm. Projekt ma na celu pokazanie, że osoby po 55. roku życia mogą pozostać zatrudnione, zamiast przechodzić na wczesną emeryturę, i że można także zrealizować ich własne pomysły na biznes. Chodzi również o stworzenie międzypokoleniowego środowiska innowacyjnego, gdzie 'best agers' pracują z różnymi grupami wieku, dzieląc się swoim do-

świadczeniem i generując nowe pomysły. W projekcie bierze udział 19 partnerów z ośmiu różnych państw [http://www.best-agers-project.eu].

▶ ActiveAge – rozwiązania dla starzejącej się populacji (finansowanie: URBACT II)

Jest to tematyczna sieć dziewięciu miast, która skupia się na aspektach popytu i podaży zatrudnienia starszych pracowników, jak m.in.: utrzymanie i jakość pracy, zatrudnialność, zdolność przystosowania i ponowne wchodzenie na rynek pracy, rozwój firm. Miasta te wymieniały między sobą pomysły i wiedzę odnośnie do tych tematów, włączając w to strategię zatrzymania starszych pracowników na ich stanowiskach pracy w Rzymie i zapobiegania przechodzeniu na wczesną emeryturę z powodów zdrowotnych w Mariborze (Słowenia) [http://www.activeage.org].

Wskazać można również i inne przykłady wdrożonych działań wspierających tworzenie firm przez osoby starsze [Halabisky i in., 2012]:

▶ Przykład działań [nr 1]: *Best Agers* (wiele krajów)

Głównym celem projektu jest badanie sposobów pobudzania przedsiębiorczości i działań w zakresie doradztwa biznesowego (business mentoring activity) w segmencie 55+. Inicjatywa ta zakłada współpracę z różnymi grupami wieku w obszarach rozwoju biznesu i umiejętności w celu generowania nowych pomysłów, a także dzielenia się doświadczeniami oraz fachową wiedzą.

▶ Przykład działania [nr 2]: *The female scheme* (wiele krajów)

Pomaga kobietom podnieść poziom ich umiejętności oraz zwiększyć pewność siebie, aby mogły one rozwijać swoje pomysły biznesowe i odniosły sukces jako przedsiębiorcy (dotyczy to także kobiet w wieku 50+).

▶ Przykład działania [nr 3]: *Biiugi* (Niemcy)

Pomaga starszym przedsiębiorcom rozwinąć ich sieci i relacje biznesowe oraz nowe projekty. Ta platforma internetowa łączy ze sobą starszych przedsiębiorców: doświadczonych i mniej doświadczonych czy obiecujących.

▶ Przykład działania [nr 4]: PRIME – *The Prince's Initiative for Mature Enterprise* (Wielka Brytania) – Inicjatywa Książęca dla Dojrzałych Przedsiębiorstw

Głównym celem działania PRIME jest obniżenie bezrobocia, szczególnie poprzez pomoc bezrobotnym starszym osobom w rozpoczęciu i prowadzeniu własnych firm. Inne cele PRIME to promowanie zaangażowania starszych bezrobotnych w ważne działania i zapobieganie ich społecznemu wykluczeniu.

Poza tym w oparciu o Agendę Cyfrową (*Digital Agenda for Europe* – DAE) oraz o kluczowe inicjatywy polityki przemysłowej Komisja Europejska będzie pomagać przedsiębiorcom i MŚP w pełnym wykorzystaniu potencjału technologii komunikacyjno-informacyjnych (ICT), tak aby zwiększyć zarówno podaż nowych produktów i usług cyfrowych, jak i popyt na nie, oraz inteligentnie wykorzystywać nowoczesne technologie. Spodziewany efekt to rozwój przedsiębiorczości osób starszych i młodszych, ponieważ – z jednej strony – wzrośnie zatrudnienie młodszych osób w firmach star-

szych przedsiębiorców, co pozwoli wykorzystać ich kompetencje w zakresie ICT, a z drugiej – dla młodszych będzie to okazja do pozyskiwania wiedzy płynącej z doświadczenia starszych [*Communication*…, 2013].

2.5. Podsumowanie

Model aktywnego starzenia się odgrywa ostatnio istotną rolę w strategii i polityce Unii Europejskiej. Strategia na rzecz wspierania aktywnego starzenia się jest częścią wszystkich podstawowych dokumentów programowych UE. Wyzwaniem jest stworzenie zachęt do aktywizacji osób starszych nie tylko jako pracowników, ale również jako przedsiębiorców, gdyż wielu z nich posiada ogromne doświadczenie w tym zakresie i może się nim podzielić z młodymi, dając im szanse na zatrudnienie (jak i oferując pracę zainteresowanym nią osobom w swoim wieku). Odnosi się to również do starszych kobiet, które – żyjąc dłużej niż mężczyźni – poszukują aktywności w różnych stowarzyszeniach, na forach internetowych, czy na portalach społecznościowych.

Budowa „srebrnej gospodarki", opartej na opisanym modelu aktywności ludzi starszych i zakładającej zmniejszenie obciążeń dla budżetu UE oraz jej państw członkowskich, stanowi nowy standard w polityce społecznej państw i ogromne wyzwanie na najbliższe lata. Choć UE jest dopiero na początku drogi ku wspieraniu dłuższej aktywności zawodowej osób starszych i choć możliwości bezpośredniego wskazywania środków ukierunkowanych na osiągnięcie powyższego celu są w przypadku organów UE bardzo ograniczone, w ostatnich kilkunastu latach narasta przekonanie o wadze tego problemu. Realizowane programy i działania są jedynie potwierdzeniem powolnego wdrażania koncepcji aktywnego starzenia się na poziomie Unii. Gross działań pozostawionych zostaje jednak rządom krajów członkowskich, które różnie definiują aktywne starzenie się, preferują różnorodne instrumentarium i przypisują odmienną rolę ważności aktywizowania osób starszych i tych na przedpolu starości. Temu jednak poświęcona zostanie druga część niniejszego raportu.

Rozdział III

Lifelong Learning – aktualizowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji

Elżbieta Kowalska-Dubas

Wprowadzenie

Lifelong learning (często stosowany skrót tej angielskiej nazwy to LLL) jest wszechobecne od lat 1990. nie tylko w literaturze przedmiotu – w tym szczególnie w literaturze andragogicznej[20]– światowej i polskiej, ale, co warto zaakcentować, także w języku, publikacjach i działaniach polityków zarządzających współczesnym światem. LLL postrzegane jest jako nadzieja na lepsze jutro świata, jako środek do jego osiągnięcia; to myśl wszczepiana w umysły pojedynczych osób, poprzez działania globalne i lokalne, która ma skłaniać do przekształcania zastanej, trudnej rzeczywistości w rzeczywistość sprzyjającą pomyślnemu życiu, tak z perspektywy samych jednostek, jak i społeczności, w których żyją. Angielskie *Lifelong learning* w polskim tłumaczeniu najczęściej określane jest jako całożyciowe uczenie się. Natura całożyciowego uczenia się jest jednak bardzo złożona, a specjaliści podejmując badania naukowe nad całożyciowym uczeniem się odnajdują różnorodność jego kontekstów znaczeniowych, które odnoszą nie tylko do teorii naukowych, w szczególności andragogicznych, wyjaśniających uczenie się człowieka dorosłego, ale także do praktyki działań społecznych, w tym do działań ekonomicznych i edukacyjnych. Zagadnienie wyrównywania szans na rynku pracy osób z grupy wieku 50+ można odnaleźć w obszarze całożyciowego uczenia się. Niniejsze opracowanie stawia sobie za cel ukazanie złożonego zakresu problematyki całożyciowego uczenia się, z próbą jej odniesienia do przedmiotu badań powyższego projektu (w tym zwłaszcza zagadnień będących przedmiotem analiz w drugiej części raportu).

3.1. Całożyciowe uczenie się – geneza idei

Początków refleksji o całożyciowym uczeniu się badacze doszukują się już w kulturze starożytnej Chin, Indii, Grecji i we wczesnej kulturze chrześcijańskiej – na co wskazywał m.in. również polski pedagog-filozof Bogdan Suchodolski, a jego refleksja w tym zakresie znana była też na zachodzie Europy [Wain, 2009, s. 390]. Poniżej zostaną zaprezentowane wybrane znaczące poglądy na temat miejsca i znaczenia uczenia się w życiu człowieka.

Ideę uczenia się, a właściwiej, doskonalenia człowieka przez całe życie, sformułował Platon (427 p.n.e. – 347 p.n.e.), którego można uznać za prekursora wychowania i samowychowania dorosłych. Uważał on, że w wieku dorosłym człowiek kontynuuje to, co było mu zaszczepione

[20] Andragogika, czyli teoria edukacji dorosłych, to dyscyplina pedagogiczna, której przedmiot badań stanowi edukacja człowieka w wieku dorosłym, w tym również starszym. Starość bowiem w ujęciu andragogicznym traktowana jest jako ostatni etap dorosłości.

w dzieciństwie i młodości, a proces wychowania i samowychowania w dorosłości jest jeszcze istotniejszy niż w okresach wcześniejszych. Aktywność wychowawcza nauczycieli osób dorosłych, kształtująca osobowości dorosłych uczniów, jak i aktywność samowychowawcza samego dorosłego, dotyczą pracy (etyki zawodowej), mają wymiar religijny (dążenie do świętości), wiążą się z osiąganiem coraz wyższych cnót moralnych, odnoszą się do pełnienia ról obywatelskich (państwowych, w tym kierowniczych) i rodzinnych [Turos, 1993, s. 35-45].

Z kolei Jan Amos Komeński (1592–1670), czeski prekursor nowożytnej pedagogiki, w swoim dziele *Pampaedia* postrzegał człowieka jako istotę zdolną do całożyciowego rozwoju i uczenia się [Walentynowicz, 1957; Turos, 1980, s. 19]. Wyróżnił on, uwzględniając całożyciowość uczenia się, osiem typów „szkół", w których człowiek uczestniczy na przestrzeni swego życia: szkołę narodzin, dziecięctwa, chłopięctwa, wieku dojrzewania, dojrzałej młodzieży, szkołę mężczyzn, szkołę starości i szkołę śmierci. Twierdził, że „całe życie jest szkołą, a więc i środkowa część życia człowieka, który w tym czasie dysponuje pełnią sił. A nawet ta część życia szczególnie, ponieważ poprzednie okresy, to znaczy szkoła okresu dziecięcego i chłopięcego, były tylko stopniami prowadzącymi do tego momentu, w którym nieposuwanie się naprzód byłoby cofaniem się. Zwłaszcza że przestaje już być usiłowaniem czynienia prób tylko, a staje się swobodnym działaniem" [Turos, 1980, s. 11].

Za nowoczesnego prekursora filozofii uczenia się przez całe życie niektórzy badacze [Wain, 2009, s. 391; Cross-Durant, 1984; Wain, 1984; Snook, 2001] uważają amerykańskiego filozofa i pedagoga Johna Deweya (1859–1952), który określił „edukację jako otwarty – niekończący się rozwój; otwarcie na szersze uczenie się jest tym, co wyróżnia proces uczenia się jako edukacyjny. Dla Deweya, uczenie się nieedukacyjne (czyli nieotwarte na niekończący się rozwój) było uczeniem się, które prowadzi na manowce". Definicję tę jednak filozofowie edukacji uważali za zbyt mglistą i dwuznaczną [Wain, 2009, s. 391].

Wspomniany wcześniej Bogdan Suchodolski (1903–1992) edukację przez całe życie wiązał z potrzebą humanizowania świata, w którym coraz trudniej żyć, świata powierzchownej, masowej kultury i cywilizacji, silnie alienującej człowieka, ograniczającej jego motywację, w tym także do uczenia się przez całe życie. Społeczeństwo skoncentrowane na edukacji miałoby być przeciwwagą dla wyjścia z „labiryntu alienacji" [Suchodolski, 1976, s. 83, cyt. za Wain, 2009, s. 391-392].

3.2. Całożyciowe uczenie się – wybrane sposoby rozumienia

Całożyciowe uczenie się było rozumiane przede wszystkim, i najwcześniej, jako **idea**, zakładająca, że człowiek może i powinien, dla osobistego rozwoju i dla społecznego pożytku, uczyć się przez całe życie. Oznacza to doskonalenie się w pełnionych rolach społecznych i pełniejsze doświadczanie życia, a także stawanie się mądrzejszym. Stanowisko to zakłada też, że człowiek dorosły, wyposażony w doświadczenia pierwszej socjalizacji i edukacji z dzieciństwa, jest jak najbardziej predestynowany i powołany do postępującego dalszego rozwoju. Człowiek to bowiem istota stająca się, zadana, niegotowa. Uczenie się pozwala mu stawać się w pełni człowiekiem. Koncepcja ta, choć dla wielu przez lata utopijna, stymulowała jednak działania społeczne sprzyjające realizacji tej idei.

Całożyciowe uczenie się stawało się więc **celem**, gdy z uznaniem odnoszono się do tych działań, które promowały je jako wartość, tak w obszarze edukacji formalnej, jak i, przede wszystkim, w odniesieniu do uczenia się poza instytucjami oraz w sposób nieplanowany. Funk-

cjonowało także jako **zasada**, wbudowana w organizację systemu edukacji, uwzględniająca jej różne szczeble, adekwatnie do etapów ludzkiego życia. W aspekcie instytucjonalnym można zakreślić tu drogę edukacyjnego rozwoju człowieka od żłobka i przedszkola, poprzez szkołę podstawową, gimnazjum, szkoły średnie i wyższe, szkoły podyplomowe, kształcenie doktoranckie, instytucje edukacji dorosłych, w tym kształcenie kursowe i różnorodne szkolenia, aż po uniwersytet trzeciego wieku i kursy przygotowujące do żałoby i śmierci, co obrazuje rozbudowany **system** całożyciowej edukacji. Całożyciowe uczenie się traktowane było i jest także jako ważna **strategia** dla współczesnej cywilizacji znajdującej się „na rozdrożu", czy „nad przepaścią", strategia uwzględniająca dominującą rolę i organizację całożyciowej edukacji i uczenia się po to, by „zewrzeć lukę ludzką", strategia realizowana tak z perspektywy działań globalnych i regionalnych, jak i lokalnych. Ową strategię globalną można naszkicować odwołując się do licznych raportów i projektów międzynarodowych i europejskich oraz działalności instytucji politycznych i edukacyjnych, w tym UNESCO i Unii Europejskiej[21]. Od lat 1990. całożyciowe uczenie się stało się także **zadaniem badawczym**. Naszkicowany, głównie przez andragogów, obszar badań nad całożyciowym uczeniem się wskazuje na dużą trudność w rozpoznaniu tego wymiaru jednostkowej i społecznej rzeczywistości, tym bardziej, gdy uczenie się wykracza poza instytucje i formalne programy, a staje się codzienną praktyką zakotwiczoną w nurcie doświadczania życia.

3.3. Całożyciowe uczenie się – próba wyjaśnienia terminu

W polskiej literaturze przedmiotu – chodzi to o opracowania publikowane od lat 1980. – całożyciowe uczenie się (*lifelong learning*) bywało określane, często synonimicznie lub w znaczeniu zbliżonym, m.in. jako edukacja permanentna, edukacja ustawiczna, edukacja dalsza (z języka niemieckiego: *Weiterbildung*), kształcenie ustawiczne, całożyciowa edukacja.

Próby uporządkowania i wyjaśnienia owego „zgiełku pojęciowego" podjął się na gruncie polskiej andragogiki Mieczysław Malewski [2011, s. 45-48], który wskazuje na dwa zasadnicze paradygmatyczne przesunięcia (na początku lat 1970. i aktualnie – od lat 1990.) obecne w dyskursie nad edukacją dorosłych, pierwsze – prowadzące do upodmiotowienia uczących się, drugie – do uczynienia z całożyciowego uczenia się najważniejszej idei edukacji. Do końca lat 1960. edukację dorosłych (*adult education*) wiązano z procesami nauczania (kształcenia), które sytuowano w instytucjach edukacyjnych – instytucjach oświaty dorosłych. Uczenie się człowieka dorosłego było efektem czynności nauczania realizowanych przez nauczyciela, co prowadziło wyraźnie do uprzedmiotowienia uczących się dorosłych. Edukacja dorosłych pełniła głównie cele społeczne, „kompensując deficyty edukacyjne właściwe ludziom dorosłym, miała ona wyposażać ich w niezbędne kompetencje społeczne i pomnażać kapitał społeczny, będący głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego i ekonomicznej pomyślności ludzi" [Malewski, 2011, s. 46]. Przełom w myśleniu o edukacji dorosłych lat 1960. i 1970. wiązał się z rosnącym upodmiotowieniem dorosłych uczących się, polegającym na uwzględnianiu ich potrzeb oraz jednostkowego doświadczenia w procesie uczenia się realizowanego w instytucjach edukacyjnych. Edukacja przybierała tu postać kształcenia ustawicznego (*lifelong education*) oraz edukacji permanentnej (*continuing education*). Ta modyfikacja wyraźnie wyrosła z inspiracji psychologii i pedagogiki humanistycznej. Drugie przesunięcie paradygmatyczne, widoczne

[21] Dogłębnych analiz tych przedsięwzięć podejmowali się tak andragodzy na świecie [Jarvis, 2007, 2008, 2009], jak i w kraju [Kruszewski, 2008; Solarczyk-Ambrozik, 2004].

od początku lat 1990., tworzy z całożyciowego uczenia się „centralną ideę edukacyjną" [Malewski, 2011, s. 47]. Edukacja dorosłych jako *lifelong learning* jeszcze silniej akcentuje jednostkowe potrzeby życiowe i edukacyjne, zaś uczenie się traktuje jako proces poznawania oraz poszerzania świadomości i samoświadomości jednostki w wyniku ciągłej refleksji i namysłu nad życiem, w którym uczestniczy. Przy czym przyjmuje się, że zastosowane pojęcie uczenia się (*learning*) jest bardziej neutralne normatywnie, mniej polityczne i silniej odnoszące się do praktyki życiowej niż termin „edukacja" (*education*) [Wain, 2009, s. 391].

Całożyciowość uczenia się to w pewnym stopniu slogan. Nasuwa się tu bowiem pytanie, co to właściwie znaczy: uczyć się przez całe życie? Dość reprezentatywną dla stosowanego w naukach społecznych wykładnię tego znaczenia znajdujemy u wybitnego brytyjskiego socjologa, znawcy problematyki całożyciowego uczenia się, Petera Jarvisa [2008, s. 4], gdy pisze o uczeniu się jako procesie: „Uczenie się jest procesem egzystencjalnym, który może zaczynać się przed naszym narodzeniem i prawdopodobnie kończy się, kiedy tracimy po raz ostatni naszą świadomość".

W procesie uczenia się istotną rolę odgrywają doświadczenia wtórne, mające kontekst kulturowy. Proces uczenia się jest „procesem przekształcania doświadczeń w różny sposób przez myśl, działanie lub emocje lub jakieś ich kombinacje, oraz integrowania wyników tego procesu w naszej osobowej biografii. Ten proces zawsze ma miejsce w kontekście społecznym i kulturalnym" [Jarvis, 2008, s. 13]. W procesie całożyciowego uczenia się osoba uczestniczy w procesie wtórnej socjalizacji, gdy po socjalizacji pierwotnej w dzieciństwie wprowadzana jest w nowe sektory obiektywnego świata swojej społeczności [Berger, Luckmann, 1966, cyt. za Jarvis, 2008, s. 17]. W procesie socjalizacji wtórnej „uczymy się specyficznych zachowań, powiązanych z naszą pozycją" [Jarvis, 2008, s. 18]. Jednak kontekst społeczny „nie limituje" uczenia się człowieka, nie ogranicza go do odtwarzania społecznych propozycji zachowań adekwatnych dla danych ról społecznych. Z perspektywy uczenia się pojmowanego innowacyjnie, bo takim jest ono również, „uczenie się jest długożyciowe/całożyciowe (*life long*), a ludzkość jawi się jako projekt niedokończony" [Jarvis, 2008, s. 20]. Jarvis określa więc całożyciowe uczenie się (*lifelong learning*) jako „kombinację procesów zachodzących poprzez życie, odnoszących się do całej osoby – ciała (genetyki, fizyczności i biologii) i umysłu (wiedzy, umiejętności, postaw, wartości, emocji, wierzeń i znaczeń) – doświadczającej sytuacji społecznych, spostrzegającej ich zawartość, która jest następnie przekształcana poznawczo, emocjonalnie lub praktycznie (lub przez ich kombinacje) i integrowana w indywidualną biografię osoby w rezultacie jako osoby ciągle zmieniającej się (lub bardziej doświadczonej)" [Jarvis. 2008, s. 4]. Uczenie się jest „kierującą siłą dla istoty ludzkiej. Jesteśmy rezultatem naszego uczenia się" [Jarvis, 2008, s. 33].

3.4. Wielowymiarowość całożyciowego uczenia się

Edukacja dorosłych rozumiana jako całożyciowe uczenie się zakłada więc szerokie i wielowymiarowe rozumienie pojęcia edukacji. Tym samym całożyciowe uczenie się zostało uznane za zjawisko wieloaspektowe.

Jak pisze cytowany już wyżej Peter Jarvis [2007, s. 122], „uczenie się nie jest tylko całożyciowe, ale także szerokożyciowe" (*Learning is not only lifelong, it is life-wide*). Tę szerokożyciowość, wielopłaszczyznowość uczenia się doskonale ujmuje znana klasyfikacja wymiarów edukacji Roberta Kidda [1966][22]. Kidd wymienia trzy wymiary ustawicznego/kontynuowanego uczenia się

[22] Por. R.J. Kidd [1966], trzy wymiary edukacji ustawicznej – cytowane przez J. Półturzyckiego [2002].

(*continuous learning*): w pionie – kształcenie szkolne (to kolejne szczeble edukacji szkolnej), w poziomie – oświata pozaszkolna (to rozpoznawanie różnych dziedzin życia, nauki i kultury poprzez indywidualną aktywność człowieka oraz dzięki pozaszkolnej edukacji dorosłych) i w głąb – samokształcenie (związane z jakością edukacji, wyraża się w bogatej motywacji kształcenia, w umiejętnościach samokształcenia, w zainteresowaniach intelektualnych, w stylu życia nastawionym na całożyciowe uczenie się i wykorzystanie czasu wolnego).

Wieloaspektowość całożyciowego uczenia się, także jeśli chodzi o stopień zinstytucjonalizowania działań edukacyjnych, podkreśla najbardziej powszechnie wykorzystywana wśród andragogów klasyfikacja, która wskazuje, że edukacja dorosłych może mieć charakter: formalny (*formal education* – szkolny), pozaformalny (*nonformal education* – pozaszkolny lecz zinstytucjonalizowany, np. kursowy) i nieformalny (*informal* – pozaszkolny i niezinstytucjonalizowany, „na tle życia", realizowany poprzez samokształcenie, także w sytuacjach okazjonalnych)[23].

Edukacja jest aktywnością złożoną i wielowymiarową, obejmującą przestrzeń całego życia ludzkiego. Edukacja taka sprzyja uświadomieniu, zrozumieniu, oświeceniu – dookreśleniu tożsamości jednostki. Wydobywa wartość życia ludzkiego, także w wieku dorosłym i starszym. Towarzyszy człowiekowi w procesie osobowego dojrzewania, prowadząc ku osobowej pełni. Sprzyja afirmacji życia, szczególnie trudnej w podeszłym wieku, i zwiększa poczucie życiowej satysfakcji. Pozwala zrozumieć rzeczy ostateczne. Przybliża do odkrycia tajemnicy życia i tajemnicy człowieka. Jest ważnym typem aktywności – przeciwdziała nudzie, marazmowi i atrofii rozwojowej. Włącza się w bieg życia, towarzyszy etapom rozwoju i socjalizacji, wspierając zasadnicze procesy, poprzez które realizuje się ludzkie człowieczeństwo.

Tak pojęta **edukacja**, szczególnie dla osób dorosłych i starszych, **łączy się z medytacją nad życiem, z której może wyniknąć (z)rozumienie jego fenomenu, zarówno w perspektywie jednostkowego losu, jak i w wymiarze uniwersalnym.**

3.5. Uczenie się przez całe życie w kontekście aktywności zawodowej osób w wieku 50+ – wybrane aspekty

Odnosząc się do kwestii aktywności zawodowej osób w wieku 50+ i uogólniając dotychczasowe refleksje i badania dotyczące sposobów zatrzymania ich na rynku pracy, można sformułować ogólną konkluzję, wskazującą jednoznacznie na potrzebę stworzenia spójnego systemu działań w tym obszarze. Ów system zharmonizowanych działań, uwzględniający istotne potrzeby wynikające z uwarunkowań demograficznych i ekonomicznych, a zarazem wiedzę o procesie starzenia się oraz indywidualne potrzeby ludzkie, powinien obejmować: strategie globalne, działania regionalne i lokalne, działania pracodawców oraz postawy i zachowania pracowników. Strategie globalne wynikają z decyzji politycznych podejmowanych na szczeblu krajowym i międzynarodowym (w szczególności unijnym), odnoszą się do regulacji emerytalnych, zatrudnieniowych, zdrowotnych, oświatowych, rodzinnych i innych, które w istotny sposób będą zachęcać osoby w wieku 50+ do pozostawania na rynku pracy i nieodchodzenia na emeryturę. Praca zawodowa osób w tym wieku powinna wpływać na podwyższenie jakości życia człowieka w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Działania na poziomie regionalnym i lokalnym obejmują współpracę partnerów, w tym związków zawodowych, różnorodnych instytucji, placówek i organizacji lokalnych, w zakresie wspierania osób w wieku 50+

[23] Porównawczo zob. klasyfikacje M. Malewskiego, J. Kargula, H. Sieberta, J. Weissera, K. Pierścieniaka i in.

w pełnionych rolach życiowych (nie tylko zawodowych), tak by możliwa była realizacja stylu życia satysfakcjonującego osobę w tym wieku. Pracodawcy powinni przede wszystkim wyzwolić się od stereotypowego postrzegania starszego pracownika, ich działania winny bazować na polityce zarządzania wiekiem w firmie (o której szerzej w rozdziale V), być adekwatne i elastyczne w stosunku do potrzeb rynku pracy. Chodzi także o zmianę stosunku pracodawców do przekwalifikowywania i doskonalenia zawodowego pracowników w starszym wieku. W gestii pracodawcy leży stworzenie przyjaznego człowiekowi starszemu miejsca pracy, w tym umożliwienie elastycznego zatrudnienia. W swych działaniach pracodawca powinien być „zabezpieczony" strategiami globalnymi i lokalnymi. Nie on sam ma bowiem ponosić trud i koszty zatrzymywania osób starszych w swojej firmie. Gdy zaś chodzi o pracowników czy potencjalnych pracobiorców w wieku 50+, kluczową wydaje się być świadomość nowego modelu kariery zawodowej, zmiana motywacji do pozostawania na rynku pracy i do dalszego uczenia się, zdobywania czy podwyższania kompetencji zawodowych („twardych"), jak i ogólnych („miękkich"), uświadomienie znaczenia przekazywania własnej wiedzy i umiejętności młodszym pokoleniom, zmiana postawy wobec starości, także własnej, poprzez uznanie jako pomocnej w życiu strategii promującej aktywną starość.

Tak naszkicowany spójny system działań na rzecz zatrzymania osób starszych na rynku pracy niewątpliwie wymaga określonej edukacji, można by rzec – bazuje na edukacji. Na niektóre jej aspekty warto zwrócić szczególną uwagę, tym bardziej, że były one już przedmiotem badań. Te wybrane aspekty edukacji dotyczą postawy osób w wieku 50+ wobec zmian, charakteru podejmowanej przez nie edukacji pozaformalnej i nieformalnej, odmienności uczenia się w starszym wieku, indywidualnego planu rozwoju i kariery zawodowej oraz międzypokoleniowego przekazu wiedzy.

- **POSTAWA WOBEC ZMIAN**

  Człowiek starszy, jak m.in. wynika z badań psychologii rozwojowej [Harwas-Napierała, Trempała, 2000; Brzezińska, 2005; McCrae, Costa, 2005], obawia się zmian, ponieważ słabną jego możliwości adaptacyjne. Człowiek w tym czasie pragnie żyć w poczuciu stabilizacji, które gwarantuje mu zarazem poczucie bezpieczeństwa. Nie znaczy to jednak, że człowiek w tym okresie życia nie podlega zmianom oraz że nie potrafi reagować na zmiany. Nasze czasy to jednak czasy zmian szybkich i często gwałtownych. Z różnych powodów dotyczą one także rynku pracy, który wywiera znaczący wpływ na życie całych społeczeństw, jak i poszczególnych osób. Rynek pracy zmusza osoby w wieku 50+ do głębokich zmian stylu życia, modyfikując tradycyjne dla tego okresu wzorce życia na emeryturze. Radzenie sobie ze zmianą należy więc uznać za jeden z ważniejszych celów edukacji osób w tym wieku. Jak wynika z badań zrealizowanych w ramach projektu „Lives in Changing"[24], możliwa jest, poprzez określone działania edukacyjne, modyfikacja postaw osób starszych wobec zmian i uczynienie zmiany sytuacją rozwojową w życiu osobistym. Jako edukacyjną metodę radzenia sobie ze zmianami zastosowano metodę „warsztatów przyszłości" [Dubas, 1997], według koncepcji zachodnioniemieckiego publicysty i wizjonera Roberta Jungka. Uczenie się okazało się sposobem rozwiązywania trudności wynikających ze zmiany, a sam proces uczenia się wyznaczył pozytywnie doświadczoną przez uczestników projektu zmianę w ich życiu.

[24] *Grundtvig Partnership Project No 2010-1-PT1-Gru06-051166 „Lives in Changing – a Multicultural Approach of Initial Expectations (the before), Learning Process (the during) and the Final Outcomes (the after)" – Butterfly*, http://www.eu-learn.info/ www.zaigs.uni.lodz.pl.

- **EDUKACJA POZAFORMALNA I NIEFORMALNA**

  Te dwa aspekty wielowymiarowej edukacji najczęściej wskazywane są jako obszary uczenia się, które mogą dotyczyć osób starszych, także w kontekście pozostawania na rynku pracy. Edukacja pozaformalna realizowana jest głównie poprzez kształcenie kursowe, czy, współcześnie – poprzez szkolenia. Należy zadbać o ich jakość, pamiętając, że w tym zakresie współczesna edukacja dorosłych, jak pisał Józef Kargul [2001, s. 31 i nast.], przypomina często „bazar" oświatowy, nie są to wyspecjalizowane instytucje świadczące usługi edukacyjne. Edukacja pozaformalna w znacznym stopniu powinna sprzyjać eliminowaniu luki kompetencyjnej, zarówno w zakresie kompetencji twardych, jak i miękkich [Feliniak, 2007a, s. 71], a także przeciwdziałać dezaktualizacji kompetencji zawodowych osób starszych na rynku pracy [Finogenow, 2011, s. 211]. Edukacja nieformalna natomiast jest drogą samodzielnego doskonalenia się w rolach zawodowych i życiowych poprzez samokształcenie i samowychowanie, z wykorzystaniem różnych źródeł wiedzy, a także nowoczesnych technologii informatycznych. Chęć udziału w takiej edukacji niewątpliwie może wynikać z postaw wobec wiedzy i uczenia się, jakie charakteryzowały osoby starsze we wcześniejszych okresach ich życia. Nawyki samodoskonaleniowe z przeszłości aktualnie mogą być kontynuowane. Ich brak natomiast wymaga uświadomienia osobom starszym, często o niskim poziomie wykształcenia formalnego i z niechęcią do nauki wyniesioną ze szkoły, znaczenia permanentnego uczenia się dla ich rozwoju; wymaga oduczenia myślenia rutynowego i działań zachowawczych, ukształtowania postawy przychylności wobec całożyciowego uczenia się oraz dostarczenia umiejętności przydatnych w tym procesie.

- **ODMIENNOŚĆ UCZENIA SIĘ OSÓB STARSZYCH**

  Jeśli uczenie się ma towarzyszyć człowiekowi przez prawie całe jego życie, powinno być aktywnością oczekiwaną, lubianą i podejmowaną chętnie. By tak było, uczenie się winno być procesem dostosowanym do potrzeb i możliwości uczącego się dorosłego. Wiedza z zakresu dydaktyki andragogicznej i teorii uczenia się dorosłych wskazuje jednoznacznie, że „dorośli uczą się inaczej" [Matlakiewicz i in., 2009]. Proces uczenia się człowieka w wieku starszym, w tym w wieku 50+, różni się także od realizowanego we wcześniejszych etapach dorosłości [Dubas, 2009; Skibińska, 2008]. Należy zwrócić również uwagę na uwarunkowania procesu uczenia się dorosłych przez tzw. kontekst nowoczesności, w tym obecność i oddziaływanie nowoczesnych mediów masowych (i technologii informatycznych) [Fabiś, Cyboran (red.), 2009]. Dydaktyka dorosłych coraz szerzej uwzględnia w programach edukacyjnych nowoczesne kultury uczenia się dorosłych, wykraczając tym samym poza tradycyjne nauczanie [Siebert, 2005]. Kierujący procesem uczenia się dorosłych powinien więc mieć aktualną wiedzę i znać rozwiązania metodyczne z tego zakresu, by móc profesjonalnie wspierać uczniów.

- **INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU (MENTORING, DORADZTWO ŻYCIOWE)**

  Niewątpliwie proces uczenia się człowieka dorosłego, a w tym i proces jego zawodowego kształcenia, przekwalifikowywania i doskonalenia, jak wynika m.in. z badań w ramach europejskiego projektu *Adults Mentoring*, osadzony jest w szerokim kontekście jego życiowego doświadczenia. Na biografie dorosłych często składają się trudne przeżycia, z którymi nie zawsze można samodzielnie sobie poradzić. Zidentyfikowanie życiowych trudności danej osoby, diagnoza ich przyczyn, rozpoznanie indywidualnych cech i predyspozycji, mocnych i słabych stron, obaw i oczekiwań, następnie wybór dróg wyjścia z trudnych sytuacji, swoiste „towarzyszenie w drodze" i wspieranie to zadania dla mentora – nauczyciela dorosłych, który

w zindywidualizowany sposób, w atmosferze zaufania i dialogu, także wzajemnego uczenia się, współtworzy indywidualny plan rozwoju dorosłego doświadczającego trudności [Dubas i in., 2008; Dubas, 2010]. Choć praktyka mentoringu wydaje się być działaniem kosztownym, to warto skonfrontować ewentualne koszty z rzeczywistymi efektami takiego oddziaływania edukacyjnego wobec osób często bardzo zagubionych i niepotrafiących samodzielnie pokierować własnym życiem, a tym bardziej odnaleźć się na bardzo trudnym dziś rynku pracy.

- **INDYWIDUALNY PLAN KARIERY ZAWODOWEJ (JOBCOACHING, DORADZTWO ZAWODOWE)**

  Na pozostawanie osób w wieku 50+ w zatrudnieniu w dużej mierze wpływ mają, poza działaniami systemowymi, działania zmierzające do opracowania indywidualnej drogi ich rozwoju zawodowego, modyfikowanej w zależności od uwarunkowań rynku pracy i jednostkowych możliwości. Wskazują na to jednoznacznie np. wyniki projektu „Sojusz dla pracy". Indywidualne kierowanie karierą zawodową, uwzględniające nowy model tej kariery, akcentujący konieczność zmiany psychicznego nastawienia do pracy także w starszym wieku, podkreślający konieczność ciągłego poszerzania wiedzy i umiejętności, to zadanie dla współczesnych jobcoachów [Urbaniak, 2007; Feliniak, 2007b]. Realizowany przez nich jobcoaching to „metoda wspierania rozwoju zawodowego starszych osób, mających trudności na rynku pracy" [Feliniak, 2007, s. 69]. Przebieg procesu jobcoachingu zakłada etapy: analizy danych, tworzenia indywidualnego planu rozwoju zawodowego, realizacji tego planu oraz monitorowania oddziaływania jobcoachingu [Rogozińska-Pawełczyk, 2007, s. 47-48]. Badania w ramach projektu „Sojusz dla pracy" ujawniły, że beneficjenci jobcoachingu najczęściej (71,5%) określali go jako „najskuteczniejszy instrument wspierania pracowników powyżej 45. roku życia, mających trudności na rynku pracy" [Feliniak, 2007a, s. 70]. Warto popularyzować tę metodę w poradniczo-edukacyjnej pracy z osobami w wieku 50+, łącząc ją z profesjonalnymi szkoleniami, zawodowymi i psychologicznymi, przysposabiającymi do podjęcia pracy zawodowej.

- **MIĘDZYPOKOLENIOWY PRZEKAZ WIEDZY I STARSZY PRACOWNIK W ROLI EDUKATORA**

  Zachętą do pozostawania na rynku pracy może okazać się dla osób starszych przekonanie ich o posiadaniu ważnych kompetencji zawodowych i życiowych, które mogą być przydatne innym osobom, w tym młodszym pracownikom. Uświadomienie osobom w wieku 50+ znaczenia ich wiedzy, umiejętności i kompetencji gromadzonych przez całe dotychczasowe życie, a następnie nauczenie ich przekazywania tego doświadczenia innym pracownikom, rodzi nową rolę starszego pracownika – rolę edukatora. Dobrze by było, gdyby pracodawcy, świadomi wartości swoich odchodzących na emeryturę pracowników, stwarzali, także dla dobra swojej firmy, sytuacje umożliwiające taki transfer wiedzy i doświadczenia. Kontekst zachęcania osób w wieku 50+ do pozostawania na rynku pracy był przedmiotem projektu *ELDER*[25]. W ramach projektu dokonano wyboru pięciu kompetencji, które pełnią kluczową rolę w przygotowaniu starszego pracownika do zadań związanych z międzypokoleniowym przekazem wiedzy. Do kompetencji tych zaliczono: kompetencje komunikacyjne, motywację do uczenia się, nauczanie bazujące na współpracy i rozwiązywaniu problemów, kompetencje społeczne oraz umiejętność przekazywania życiowego doświadczenia. Ten projekt, jak i po-

[25] *Elder Experience – New Knowledge*, http://www.elderexperiencenewknowledge.com/english#!__english.

dobne, stawiają sobie za cel nadanie wartości życiowemu/zawodowemu doświadczeniu zgromadzonemu przez osoby starsze, jak również zachęcenie ich do aktywnego uczestnictwa w procesie uczenia się przez całe życie, z korzyścią zarówno dla nich samych, jak i dla młodszego pokolenia. Warto też odnotować wyniki badań empirycznych studentów, które wskazują, że dostrzegają oni potencjał zawodowy osób w wieku 55+, ich chęć do wymiany wiedzy i doświadczenia z osobami młodszymi, ale są niechętnie nastawieni do korzystania z tego [Richert-Kaźmierska, Stankiewicz, 2013, s. 26 i nast.]. Wyniki tych badań sugerują więc, że sukces realizacji międzypokoleniowego transferu wiedzy, możliwy do zastosowania w zakładach pracy, zależy także od zmiany postaw osób młodszych wobec korzystania z doświadczenia pokoleń starszych. Niewątpliwie i młodsi pracownicy przynależą do zharmonizowanego systemu działań sprzyjających pozostawaniu osób starszych na rynku pracy. Tym bardziej, że oni także będą w przyszłości starszymi pracownikami.

3.6. Czynniki sprzyjające efektywności uczenia się po 50. roku życia

Mówiąc o skuteczności działań w zakresie całożyciowego uczenia się podejmowanych przez osoby w wieku 50+, zdawać sobie należy sprawę z problemów odnoszących się do samego procesu oceny skutków edukacji. Stosowane metody pomiaru – najczęściej przybierające postać testu – obrazują nie tyle nabyte umiejętności i wiedzę, ile wyuczone w sposób dokładnie przystający do formatu narzędzia pomiaru osiągnięcia. A ponieważ osoby starsze uczą się głównie poprzez kojarzenie wiedzy nowo nabytej z dotychczas posiadaną, często posługują się siatką pojęciową nieprzystającą do narzędzia pomiaru. Jeśli do tego dodać inne czynniki zakłócające (wielkość czcionki, głośność i ton głosu lektora, poziom oświetlenia pomieszczenia, w którym pisany jest test, ograniczenia czasowe), oraz fakt, iż osoby starsze mają większą tendencję do nieudzielania odpowiedzi niż do ryzykowania w sytuacji niewiedzy wyboru odpowiedzi „na chybił trafił", rodzą się wątpliwości nad przydatnością standardowych metod pomiaru wyników w edukacji osób starszych [Hooyman, Kiyak, 2002, s. 161-162].

Inny problem odnoszący się do pomiaru efektywności kształcenia osób w wieku 50+ z perspektywy zmiany ich sytuacji na rynku pracy związany jest z faktem, iż w przypadku programów i projektów realizowanych w krajach UE, współfinansowanych ze środków publicznych, szkolenia i treningi są najczęściej tylko jednym z podejmowanych działań, obok staży, wsparcia psychologicznego, stypendiów, lub dotacji dla przedsiębiorców zatrudniających lub przyjmujących na staże osoby starsze [Cedefop, 2013]. W takim przypadku trudno jest jednoznacznie odróżnić efekt całożyciowego kształcenia się od rezultatów innych wykorzystanych instrumentów.

Generalnie, wiek sam w sobie nie jest czynnikiem obniżającym zdolności kognitywne, w tym związane z przyswajaniem nowych umiejętności, aczkolwiek wyraźnie trzeba odróżnić tzw. płynną inteligencję od skrystalizowanej. Maksymalny poziom płynnej inteligencji, czyli zdolności do szybkiego rozwiązywania (zwłaszcza nowych) problemów, osiąga się około 30. roku życia, po czym następuje jej powolny spadek, przejawiający się przede wszystkim wydłużeniem czasu reakcji na pojawiające się bodźce. Jeśli zaś chodzi o inteligencję skrystalizowaną – definiowaną jako zdolność używania posiadanej wiedzy, umiejętności, dotychczasowych doświadczeń – jej poziom pozostaje stabilny lub nawet, wobec korzystnych uwarunkowań, w dalszej części życia nieco wzrasta [Kraemer, DePryck, 2010, s. 78-79].

Bazując na różnorodnych doniesieniach badawczych, można postarać się jednak określić pewne czynniki krytyczne dla osiągnięcia wysokiej skuteczności działań edukacyjnych prowadzonych wśród osób w wieku 50+ [Kraemer, DePryck, 2010, s. 78]:

- poziom aktywności edukacyjnej uczestnika – starszym uczestnikom szkoleń i kursów łatwiej przyswaja się wiedzę i umiejętności pozyskiwane w ramach aktywnych form nauczania – analizy przypadków lub wręcz praktycznego działania;
- zainteresowanie tematyką szkoleń, a zwłaszcza postrzeganie możliwości bezpośredniego wykorzystania zdobytych wiedzy i umiejętności [Cutler, 2006];
- przebieg dotychczasowej biografii edukacyjnej – im bardziej była ona intensywna, tym pozytywniej wpływa na umiejętność zapamiętywania i abstrakcyjnego myślenia;
- czytelna struktura materiału dydaktycznego, przejawiająca się nauczaniem jednorodnych bloków tematycznych, a nie rozdrobnionych, pojedynczych zagadnień;
- wolniejsze tempo prezentacji nowego materiału, związane z wolniejszym przyswajaniem nowej wiedzy i koniecznością łączenia jej z tą dotychczas posiadaną;
- większa wrażliwość na zakłócenia przekazu (przerwy, zdarzenia odwracające uwagę od szkolenia) i większa waga interakcji z prowadzącym zajęcia;
- odpowiednie zaprojektowanie narzędzi dydaktycznych – w celu uniknięcia mechanicznego, bezrefleksyjnego uczenia się – uwzględniające mniejsze umiejętności obsługi komputera i Internetu [Straka i in., 2010, s. 323-331];
- w przypadku szkoleń dokonywanych w miejscu pracy ważne jest zmniejszenie negatywnych uprzedzeń wobec kształcenia się i zdolności do uczenia się starszych pracowników, a następnie zbudowanie systemu motywacyjnego, obejmującego podkreślanie dobrowolności kształcenia się, wartości dotychczasowych umiejętności i doświadczeń, tworzenie atmosfery zespołu w grupie kształcących się [Straka i in., 2010, s. 323-331].

3.7. Podsumowanie

Analiza zagadnienia całożyciowego uczenia się, w odniesieniu także do osób w wieku 50+ w kontekście możliwości ich pozostania na rynku pracy, ukazuje je jako niezwykle wielowymiarową ludzką aktywność. Świadomość złożoności tego zjawiska i procesów z nim związanych to podstawa dla działań podejmowanych przez instytucje edukacyjne, jak i inne podmioty ukierunkowane na edukację, w tym podmioty rynku pracy. Całożyciowe uczenie się jest już we współczesnych społeczeństwach globalną strategią, która winna być realizowana poprzez działania lokalne, adekwatnie do potrzeb danego środowiska oraz zainteresowań poszczególnych osób dorosłych. Cele globalne, formułowane przez polityków i ekonomistów oraz badaczy edukacji, nie powinny pozostawać w sprzeczności z jednostkowymi oczekiwaniami. Uczenie się jest bowiem nie tylko złożone, ale i trudne zarazem. Oznacza aktywność, której dorośli mogą się obawiać, mając np. niemiłe doświadczenia z lat wczesnej edukacji. Istotną kwestią jest więc rozpoznanie biografii edukacyjnych osób, które miałyby podjąć dalsze uczenie się. Ważna jest też diagnoza ich potrzeb edukacyjnych: uświadomionych i nieuświadomionych, realizowanych i nierealizowanych, narzuconych i oczekiwanych, oraz powiązań tych potrzeb z rzeczywistymi potrzebami życiowymi. Uczenie się może stanowić bowiem ważny czynnik zmiany sytuacji życiowej i poprawy jakości życia. Istotne jest więc uświadomienie, że uczenie się, realizowane permanentnie, tak jak permanentny jest nurt życia doświadczany przez jednostki, może sta-

nowić czynnik zmiany. Życie niesie zmiany – uczenie się pozwala człowiekowi w tych zmianach się odnajdować. Uczenie się samo może też być zmianą.

Kluczową kwestią jest motywowanie dorosłych, także tych w wieku tuż przedemerytalnym, by zechcieli wkroczyć w przestrzeń edukacji, zainteresować się poszerzaniem swojej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, co w następstwie pomoże im odnaleźć się na rynku pracy. Wzmocnienia wymaga również sama chęć pozostawania czy odnajdowania się na rynku pracy. Nie dla wszystkich bowiem osób w wieku 50+ życiowym dążeniem jest kontynuacja pracy zarobkowej. Warto pamiętać, że uczący się dorosły jest „całością" i jako taki obecny jest – lub nie – w procesie uczenia się. Z człowieka nie można wyabstrahować „części zawodowej", czy części pod nazwą „rynek pracy". Włącza się ona w całość jego tożsamości, w system jego celów i wartości, potrzeb i postaw, sensów i wierzeń, możliwości i obaw, w całość jego wiedzy o sobie, świecie i innych. Jeśli chcemy odnieść sukces edukacyjny w postaci podejmowania przez człowieka wysiłku całożyciowego uczenia się, powinniśmy uwzględniać te połączenia, a całożyciowe uczenie się winno zyskiwać w coraz większym stopniu sens egzystencjalny, nie ograniczając się tylko do zawodowego.

Rozdział IV

Prawo antydyskryminacyjne jako instrument wspomagający starszych pracowników w UE

Monika Smusz-Kulesza

Wprowadzenie

Jak podkreślano w poprzednich rozdziałach, procesy demograficzne zachodzące w Europie powodują konieczność pełniejszego wykorzystania zasobów pracy, jakie stanowią osoby starsze. Aktywizacja osób starszych na rynku pracy jest możliwa jedynie w drodze udzielenia pełnej ochrony prawom starszych pracowników i zapewnienia im właściwego, czyli przede wszystkim równego, traktowania.

Sytuacja prawna osób starszych na rynku pracy w Unii Europejskiej jest zróżnicowana. W większości państw członkowskich osoby po ukończeniu 50. roku życia mają jednak większe trudności z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia niż osoby młodsze od nich o dwadzieścia lat [Malarska, Wiktorowicz, Kałuża-Kopias, 2011]. Przyczyn tej niekorzystnej sytuacji można upatrywać w barierach psychicznych samych zainteresowanych, jak np. brak wiary w możliwość dalszego rozwoju kariery zawodowej, w obiektywnie zbyt niskich kwalifikacjach w zakresie nowoczesnych technologii (obsługi komputera, sprzętu biurowego, Internetu), a także w słabej znajomości języków obcych. U podstaw tej sytuacji leżą jednak przede wszystkim dyskryminujące działania pracodawców, mające swe źródło w krzywdzących stereotypach dotyczących możliwości i umiejętności starszych pracowników. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode, częściej je też awansują, oferują im więcej szkoleń. Jak wskazują choćby polskie badania [Bukowski, 2010; Klaus, 2004], osobom starszym odmawia się zatrudnienia często tylko ze względu na ich wiek, a nie kwalifikacje. Wiek traktuje się jako istotne kryterium w podejmowaniu decyzji o zwolnieniach w firmie, automatycznie zwalnia się pracowników, kiedy osiągną wiek emerytalny, pomija się emerytów przy podziale akcji prywatyzowanych firm [Tokarz, 2005]. Pracownicy po ukończeniu 50. roku życia nierzadko poddawani są molestowaniu, rozumianemu jako naruszanie ich godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu wieku. Jak wskazuje ks. M. Kuciński [2012], wszystkie te przyczyny powodują wzrost bezrobocia w grupie osób po 50. roku życia i ich coraz bardziej skomplikowaną sytuację społeczną oraz zawodową, w tym coraz większe zniechęcenie do poszukiwania możliwości dalszego zatrudnienia.

Ze względu na powyższe okoliczności niezbędne staje się zapewnienie starszym pracownikom należytej ochrony prawnej. W związku z tym, że działania, którym pracownicy ci są poddawani, mają charakter dyskryminacyjny, najwłaściwszą formą ochrony wydaje się zapewnienie im równego traktowania, a tym samym wprowadzenie zasady zakazu dyskryminacji pracowników ze względu na wiek. Do realizacji tego zadania zmierzają normy prawa antydyskryminacyjnego, którego celem jest umożliwienie wszystkim osobom fizycznym uzyskania równych i uczciwych szans dostępu do możliwości oferowanych przez społeczeństwo. W ramach prawa

pracy regulacje antydyskryminacyjne mają zapobiegać dyskryminacji pracowników ze względu na wiek na wszystkich etapach zatrudnienia – od etapu rekrutacji do etapu następującego po ustaniu stosunku pracy. Normy te mają zakazywać dyskryminacji najpierw w zakresie dostępu do zatrudnienia, a następnie w zakresie warunków pracy i płacy. Aby ocenić, czy prawo antydyskryminacyjne stanowi instrument wspomagający starszych pracowników w Unii Europejskiej, czy też roli tej nie spełnia, trzeba przyjrzeć się regulacjom tego prawa z uwzględnieniem ich ewolucji. Taki też jest i cel niniejszego rozdziału. Analizie zostanie poddane wyłącznie prawo unijne, jako prawo służące ujednolicaniu sytuacji prawnej starszych pracowników we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Rozwiązania prawne poszczególnych krajów UE, wprowadzone w celu implementacji prawa unijnego, stanowią przedmiot licznych, dostępnych opracowań [patrz m.in. Tallineau 2003; Uścińska 2011; Tros 2005; Siergiejuk, Gajderowicz, Sztanderska 2010].

4.1. Ewolucja regulacji antydyskryminacyjnych na poziomie UE

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji w Europie funkcjonuje obecnie wiele dokumentów o różnej mocy prawnej. Nie ma w tym zakresie jednolitego europejskiego systemu norm prawnych, równolegle działa natomiast kilka systemów, w tym najistotniejsze: system prawny Unii Europejskiej i system stworzony przez Radę Europy. Najważniejsze przepisy mające moc wiążącą i dotyczące obszaru zatrudnienia, powstałe w systemie UE, są zawarte w traktatach oraz kilkunastu dyrektywach równościowych wydanych na ich podstawie. Dyskryminacji ze względu na wiek dotyczy przede wszystkim dyrektywa Rady 2000/78/WE. W ramach systemu stworzonego przez Radę Europy najistotniejszym aktem prawnym ustanawiającym zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu jest europejska *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*.

Prawo starszych pracowników do równego traktowania nie zawsze było jednak gwarantowane w przepisach prawa. Do końca ubiegłego wieku, jeśli chodzi o przeciwdziałanie dyskryminacji i realizację zasady równości, prawo Wspólnot Europejskich koncentrowało się przede wszystkim na zapewnianiu równego traktowania kobiet i mężczyzn[26] oraz na zakazie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Jeszcze przyjęta przez Radę Europejską w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. *Wspólnotowa karta podstawowych praw socjalnych pracowników* nie zawierała postanowienia zakazującego expressis verbis dyskryminacji ze względu na wiek. W karcie tej w ogóle zresztą nie było postanowienia zakazującego dyskryminacji, jedynie w preambule zapisano konieczność zapewnienia równości traktowania i walki z dyskryminacją we wszelkich jej formach, zwłaszcza ze względu na płeć, kolor skóry, rasę, poglądy i wierzenia, a także, zgodnie z duchem solidarności, eliminowania wykluczenia społecznego. W nakazie eliminowania wykluczenia społecznego mieścił się zakaz dyskryminacji ze względu na wiek.

Poczynając od lat 1990., różne grupy, prowadząc silny lobbing, wzywały do rozszerzenia zakazu dyskryminacji w prawie unijnym na inne obszary, takie jak rasa i pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, religia lub przekonania, wiek i niepełnosprawność. Obawy przed odradzającym się w niektórych państwach członkowskich UE skrajnym nacjonalizmem zmobilizo-

[26] Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy [Dz.U. UE L 39 z 14.02.1976, s. 40].

wały liderów unijnych do zmiany *Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską* w taki sposób, by Wspólnota miała uprawnienia legislacyjne w tych obszarach. Efektem tego procesu były zmiany *Traktatu*. Za przełomowy dla regulacji kwestii dyskryminacji ze względu na wiek należy uznać rok 1997. Wówczas, wraz z przyjęciem *Traktatu Amsterdamskiego*, Wspólnota Europejska zyskała ważną podstawę prawną do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, a także wiek [art. 19 TFUE]. Od tego czasu datuje się stały wzrost uwagi, najpierw Wspólnoty Europejskiej, a następnie Unii Europejskiej, skupionej na zjawisku starzenia się populacji[27], postrzeganego głównie przez pryzmat losu starszych pracowników. Ich specyficzną sytuację zaczęto uwzględniać w ramach *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*, która promuje aktywne starzenie się i pozostawanie osób starszych na rynku pracy [Bell, 2003; Hutsebaut, 2010]. W oparciu o upoważnienie traktatowe w dniu 27 listopada 2000 r. Rada przyjęła dyrektywę 2000/78/WE ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[28]. Dyrektywa ta zakazała dyskryminacji ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia. Następnie rozciągnięto zainteresowanie osobami starszymi poza rynek pracy, podejmując problematykę finansów publicznych, wyrównania proporcji pomiędzy pracującymi i utrzymywanymi członkami społeczeństwa oraz zapobiegania wykluczeniu społecznemu [Mikołajczyk, 2012].

W 2000 r. Unia i jej państwa członkowskie proklamowały *Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej*. *Karta* obejmuje listę praw człowieka zainspirowaną prawami zawartymi w konstytucjach państw członkowskich, *Europejską Kartą Praw Człowieka* oraz traktatami dotyczącymi powszechnych praw człowieka. Przyjęta w 2000 r. *Karta* początkowo była jedynie pozbawioną mocy wiążącej „deklaracją". *Traktat Lizboński*, który wszedł w życie w 2009 r., zmienił status *Karty* na dokument prawnie wiążący. Zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE *Karta* ma moc prawną równą traktatom. W myśl art. 21 ust. 1 *Karty* zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na wiek. Zgodnie z art. 25 *Karty*, Unia uznaje i szanuje prawa osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym.

Również w 2009 r. Unia przystąpiła do europejskiej *Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* (EKPC). Według art. 6 ust. 2 TUE przystąpienie do *Konwencji* nie narusza kompetencji Unii określonych w *Traktatach*. Prawa podstawowe zagwarantowane w europejskiej *Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności* oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa. Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 14 EKPC zapewnia równe traktowanie w zakresie korzystania z pozostałych praw przewidzianych w *Konwencji*. Protokół nr 12 do EKPC (2000 r.), który nie został jeszcze ratyfikowany przez wszystkie państwa członkowskie UE[29], rozszerza zakres zakazu dyskryminacji, zapewniając równe traktowanie w zakresie korzystania ze wszystkich praw, w tym praw wynikających z prawa krajowego. Na gruncie EKPC zakazana jest wszelka dyskryminacja, w tym ze względu na wiek.

Jak wynika z powyższych rozważań, zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na wiek stopniowo przechodził kolejne fazy: od zupełnego braku regulacji prawnej na poziomie europejskim, przez wprowadzenie samej zasady zakazu dyskryminacji, aż do szczegółowej regulacji tego zagadnienia w dyrektywie. Zmiany te należy ocenić pozytywnie. Jak wskazują wyniki

[27] Zob. rezolucje Parlamentu Europejskiego w sprawie raportów Komisji dotyczących sytuacji demograficznej w Europie [Dz.U. UE C 115 z 14.04.1997, s. 238; Dz.U. UE C 104 z 06.04.1998, s. 222; Dz. Urz. UE C 232 z 17.08.2001, s. 381].

[28] Dz. U. UE L 2000.303.16, Dz.U. UE-sp. 05-4-79.

[29] Aktualną liczbę państw członkowskich UE, które ratyfikowały Protokół nr 12, znaleźć można pod adresem: www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=7&DF=16/07/2010&CL=ENG

badań, postępująca regulacja sytuacji prawnej osób starszych znajduje uzasadnienie w zmianach zachodzących w strukturze społeczeństwa. Ustanowienie zasady zakazu dyskryminacji pracowników ze względu na wiek, a następnie jej konkretyzacja i coraz bardziej szczegółowa regulacja są niezbędną reakcją prawodawcy europejskiego na zjawiska zachodzące na europejskich rynkach pracy.

4.2. Obecne regulacje prawne

W prawie Unii Europejskiej zasada zakazu dyskryminacji pracowników ze względu na wiek wywodzi się ze wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich i jako taka została uznana przez Trybunał Sprawiedliwości za zasadę ogólną prawa Unii[30]. Konkretyzację tej zasady stanowią regulacje zawarte w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Artykuł 1 dyrektywy wyznacza ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na wiek w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Celem ustanowienia tych ram jest oddziaływanie na państwa członkowskie w zakresie realizacji zasady równego traktowania. Zasada ta, w świetle dyrektywy, oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, między innymi ze względu na wiek. Zgodnie z definicją legalną, zawartą w art. 2 dyrektywy, „dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji" ze względu na jedną z cech chronionych wymienionych w dyrektywie, między innymi ze względu na wiek [wyroki TS: z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C411/05 Palacios de la Villa, Zb. Orz. s. I8531, pkt 50; z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C388/07 Age Concern England, Zb. Orz. s. I1569, pkt 33].

Zgodnie z art. 2 pkt b dyrektywy, dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do sytuacji szczególnej, niekorzystnej dla osób posiadających cechę chronioną, a nie dotyczącej innych osób, które cechy tej nie posiadają, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca (lub każda osoba, do której odnosi się dyrektywa) jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 dyrektywy, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką. Przywołany art. 5 dyrektywy odnosi się do racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, wprowadzanych w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania tychże osób. Za formę dyskryminacji uważa się także molestowanie, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie, mające związek z cechą chronioną, między innymi z wiekiem, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania zachowań dyskryminacyjnych ze względu, między innymi, na wiek, również uważa się za dyskryminację.

[30] Zob. m.in. wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb. Orz. s. I 9981, pkt 74; wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Seda Kücükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG, Zb. Orz. s. I-00365, pkt. 2031 European Employment Observatory (EEO); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; AGE Platform.

Dyrektywa znajduje zastosowanie w ramach kompetencji Wspólnoty, „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi w odniesieniu do […] warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej", łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania. [wyrok TS z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie C88/08 Hütter, Zb. Orz. s. I5325, pkt 34 i wyrok TS z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawie C-152/11 Johann Odar, pkt 32]. Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy „odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 – w tym ze względu na wiek – nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy – ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania – dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny". Jak wskazuje Trybunał Sprawiedliwości (TS), na mocy cytowanego przepisu, dla zapewnienia zgodności z prawem europejskim, to nie przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha związana z tą przyczyną powinna stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy [wyrok TS z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-229/08 Colin Wolf, Zb. Orz. S. I-0001, pkt 35; wraz z glosą J. Urbana LEX/El. 2010]. Artykuł 4 dyrektywy przyznaje państwom członkowskim kompetencje do ustanawiania w przepisach krajowych, w razie spełnienia przesłanek wskazanych w treści tego przepisu, wyjątków od zasady niedyskryminacji ze względu na jedno z kryteriów wskazanych w art. 1 dyrektywy.

Możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze względu na wiek stwarza także art. 6 dyrektywy. W myśl tego przepisu, „niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na: a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony; b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem; c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć.

Artykuł 6 ust. 1 i 2 dyrektywy stwarza możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie, w ramach ich przepisów krajowych, określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze względu na wiek, jeśli będą one „obiektywnie i racjonalnie" uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak cel z zakresu polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, a środki służące osiągnięciu tych celów będą właściwe i konieczne. W orzeczeniu w sprawie Mangold Trybunał Sprawiedliwości wskazał, że do właściwych i koniecznych środków służących

racjonalnym i obiektywnie uzasadnionym celom polityki zatrudnienia można zaliczyć tylko środki uwzględniające, oprócz okoliczności związanych ze strukturą rynku pracy, także osobistą sytuację pracowników, których dotyczą [wyrok TS z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb. Orz. TS 2005 s. I-09981].

Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy zezwala państwom członkowskim na ustanowienie w ramach ich prawa krajowego przepisów wprowadzających różnice w traktowaniu ze względu na wiek, mieszczących się – zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy – w kategorii bezpośredniej dyskryminacji. Jak wskazuje Trybunał Sprawiedliwości, państwa członkowskie i ewentualnie partnerzy społeczni na szczeblu krajowym dysponują przy wyborze zarówno realizacji określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, jak i przy ustalaniu środków mogących go realizować, szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi [podobnie wyrok TS z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie C-141/11 Hörnfeldt, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 32]. Uprawnienie do ustanawiania przepisów wprowadzających różnice w traktowaniu ze względu na wiek, jako że stanowi wyjątek od zakazu dyskryminacji, jest jednak ściśle ograniczone przez wymogi zawarte w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Przepis ten jest zaadresowany do państw członkowskich i – mimo posiadania przez nie szerokiego zakresu uznania w materii polityki społecznej – nakłada na nie obowiązek udowodnienia zgodności z prawem wyznaczonego celu, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi [wyrok TS z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 The Queen, Zb. Orz. TS 2009 s. I-01569, pkt 61-67].

Artykuł 7 dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do podejmowania pozytywnych działań w zakresie zagwarantowania równości w stosunkach pracy. Zgodnie z art. 7 ust. 1 realizacja zasady równości traktowania „nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwa szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1".

Dyrektywa zobowiązuje również państwa członkowskie do zapewnienia i uregulowania procedur sądowych i/lub administracyjnych oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedur pojednawczych, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z dyrektywy, jako dostępnych dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone dyskryminacją. Zagadnienie to, wykraczające poza ramy niniejszego opracowania, nie zostanie szerzej omówione.

Przepis ustanawiający zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek został przez Trybunał Sprawiedliwości uznany za bezpośrednio skuteczny, czyli za taki, z którego powód może wywodzić roszczenia w postępowaniu przed sądem krajowym. TS określił również dalszą konsekwencję uznania rozważanej zasady za zasadę ogólną prawa Unii, wskazując, że na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania jej pełnej skuteczności poprzez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią sprzeczne [wyrok TS w sprawie Mangold; zob. także Z. Hajn, glosa do wyroku TS z dnia 22 listopada 2005 r. C-144/04].

Jak wynika z cytowanych regulacji, zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na wiek, na gruncie Dyrektywy jest stosunkowo szeroki. Pojęcie dyskryminacji zostało zdefiniowane w sposób pozwalający na objęcie jego zakresem różnorodnych zachowań, które mogą wystąpić na rynku pracy. W tym znaczeniu prawo antydyskryminacyjne tworzone na poziomie europejskim pełni funkcję instrumentu wspomagającego starszych pracowników. Zakazując ich dyskryminacji, działa na rzecz ochrony ich praw i poszanowania ich godności. Działania prawodawcy w tym zakresie należy uznać za zasługujące na aprobatę. Kluczowe znaczenie dla określenia poziomu gwarancji i ochrony udzielanej prawom starszych pracowników przez europejskie prawo antydyskryminacyjne ma jednak wykładnia postano-

wień art. 6 dyrektywy. Należy zauważyć, że – w odróżnieniu od art. 4 ust. 1 dyrektywy– w art. 6 ust. 1 i 2 przesłanka wieku została potraktowana odmiennie niż pozostałe powody niedyskryminacji. Co prawda, jak wskazuje B. Mikołajczyk [2012], dużym osiągnięciem jest już samo umieszczenie wieku wśród powodów zakazu dyskryminacji. Sam zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, z uwagi na regulację art. 6 dyrektywy, ulega jednak znacznemu osłabieniu.

4.3. Perspektywy rozwoju, uwagi *de lege ferenda*

Prawo UE chroni przed dyskryminacją ze względu na wiek przede wszystkim w odniesieniu do zatrudnienia, ponieważ zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju. Wszelkie przejawy dyskryminacji przynoszą jednak wymierne straty społeczno-gospodarcze. Wykluczenie pewnych grup czy kategorii osób nie pozwala na pełne wykorzystanie ich potencjału, doświadczeń i umiejętności [Tokarz 2005]. Organizacje działające na rzecz osób starszych postulują zatem wprowadzenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek także w odniesieniu do szeroko rozumianego dostępu do dóbr i usług.

W Unii Europejskiej cały czas toczy się debata nad kierunkami rozwoju prawa antydyskryminacyjnego. Wydaje się, że rozwój ten powinien zmierzać w dwóch kierunkach. Po pierwsze, działania prawotwórcze na poziomie europejskim powinny dążyć do rozszerzenia zakresu przedmiotowego ochrony osób starszych przed dyskryminacją przez wprowadzenie zakazu dyskryminacji również na polach innych aniżeli rynek pracy. Po drugie, niezbędne wydaje się również zagwarantowanie w aktach prawnych ochrony przed zwielokrotnioną, czy też „skrzyżowaną", dyskryminacją. Dyskryminacja taka występuje wówczas, gdy dana osoba traktowana jest gorzej niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana, z uwagi na kilka cech chronionych, np. wiek i płeć (dyskryminacja starszego pracownika – kobiety). Jak wskazuje M. Sargeant [2005], nieuwzględnienie połączenia dyskryminacji ze względu na wiek z dyskryminacją z powodu niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego, a przede wszystkim płci, stanowi podstawowy mankament dyrektywy 2000/78/WE. Niedoskonałości tej nie niweluje zresztą sam Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który w swych orzeczeniach rzadko łączy różne podstawy dyskryminacji. Przykładowo, w wyroku uchylającym wyrok Sądu Pierwszej Instancji w sprawie Lindorfer przeciwko Radzie Trybunał odniósł się wyłącznie do dyskryminacji ze względu na płeć, pomijając zupełnie aspekt wieku [wyrok z dnia 11 września 2007 r. w sprawach połączonych C-227/04 i C-269/07, Dz.U. UE C 269 z 10.11.2007, s. 3]. Natomiast w sprawie *Pensionsversicherungsanstalt* przeciwko dr Christine Kleist wiek stanowił przesłankę drugoplanową [wyrok z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawie C-356/09, LEX nr 612135]. Rozszerzenie regulacji prawnych w sugerowanych kierunkach z pewnością przyczyni się do wzmocnienia pozycji starszych pracowników w Unii Europejskiej, a tym samym ułatwi ich utrzymanie się na rynku pracy, osłabiając stereotypy łączące wiek z oczekiwaniami dotyczącymi dezaktywizacji zawodowej.

Rozdział V

Zarządzanie wiekiem – jak pracodawcy mogą odpowiadać na wyzwania demograficzne?

Izabela Kołodziejczyk-Olczak

Wprowadzenie

Zarządzanie wiekiem (*Age Management*) jest zagadnieniem badanym na świecie od ok. dwudziestu lat, jednak w piśmiennictwie polskim pojawiło się dopiero kilka lat temu. Najczęściej obszar ten przyporządkowywany jest do zarządzania zasobami ludzkimi [Kwiatkiewicz, 2010, s. 3], ale czasami łączy się go z zarządzaniem strategicznym [Ilmarinen, 2005, s. 235] czy zarządzaniem różnorodnością. Celem tego rozdziału jest dokonanie przeglądu materiału empirycznego dotyczącego różnych aspektów zarządzania wiekiem w krajach Unii Europejskiej i jego analiza. Rozdział można potraktować jako wprowadzenie do lepszego zrozumienia dobrych praktyk zaprezentowanych w rozdziale XIX niniejszego raportu, a także jako wstęp do omawianych w rozdziałach VIII-XVIII rozwiązań krajowych w zakresie zarządzania wiekiem.

5.1. Zarządzanie wiekiem i różnorodnością – informacje wstępne

Zarządzanie wiekiem to „element zarządzania zasobami ludzkimi, a dokładniej element zarządzania różnorodnością. Polega ono na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku" [Liwiński, Sztanderska, 2010a, s. 3] oraz na zwiększenie wydajności pracy osób starszych, a w konsekwencji również ich zatrudnialności. Wachlarz tych działań jest bardzo szeroki – mogą dotyczyć różnych faz zatrudnienia (od rekrutacji po odejście z pracy), samego pracownika (jego fizycznych i mentalnych zdolności do wykonywania pracy), ale również otoczenia pracownika, które kształtowane jest przez pracodawcę (np. w sferze organizacji pracy) [Liwiński, Sztanderska, 2010b].

Zarządzanie różnorodnością staje się imperatywem w zarządzaniu organizacjami, gdyż pracownicy są podobni/niepodobni do siebie ze względu na wiele cech, takich jak płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, orientacja seksualna, wyznanie religijne, język, stan cywilny, wykształcenie, doświadczenie zawodowe [Rawłuszko, 2008; (za:) Czernecka, 2013]. W ostatniej dekadzie specjaliści z różnych dziedzin, takich jak psychologia społeczna, socjologia, ekonomia itp., poświęcili wiele uwagi na zbadanie i opisanie, w jaki sposób funkcjonują jednostki w grupach jednorodnych i różnorodnych ze względu na wyżej wymienione cechy [Kirton, Green 2005; Nielsen, Nelson, 2005; Thomas, 2006; Klarsfeld, 2010; (za:) Czernecka, 2013]. Badania te dowodzą, że ludzie pracujący w zespołach mieszanych pracują bardziej efektywnie, przynosząc organizacji więcej korzyści, niż to ma miejsce w przypadku zespołów jednorodnych, czyli takich, w których pracują na przykład same kobiety lub jedynie osoby młode.

Jak wspomniano na wstępie, zarządzanie wiekiem jest zazwyczaj rozumiane jako obszar zarządzania zasobami ludzkimi. Tak określają je B. Urbaniak i I. Wieczorek [2007, s. 11], R. Jaros, P. Krajewski, M. Mackiewicz [2010, s. 50], oraz T. Schimanek [2010, s. 48]. Według G. Naegele'a i A. Walkera [2006, s. 3] instrumenty zarządzania wiekiem zwalczają bariery związane z wiekiem i/lub promują różnorodność ze względu na wiek, pomagając stworzyć środowisko, w którym poszczególni pracownicy są w stanie wykorzystać swój potencjał, nie będąc w niekorzystnej sytuacji ze względu na to kryterium.

Zarządzanie wiekiem może odnosić się do rozmaitych wymiarów zarządzania zasobami ludzkimi w ramach organizacji, z wyraźnym naciskiem na starzenie się jednostek i grup [Walker, 1997], a także bardziej ogólnie, na zarządzanie starzejącą się siłą roboczą poprzez politykę lub rokowania zbiorowe [Walker, 2005, s. 685]. W ostatnim z ujęć podchodzi się do omawianego zagadnienia szeroko, wskazując na poziomy zarządzania wiekiem, interdyscyplinarne podejście oraz kluczowe znaczenie perspektywy uwzględniającej cykl życia. Ujęcie to wpisuje się tym samym w syntetyzujący pogląd, że:

- zarządzanie wiekiem zostało stworzone, aby opisać zbiór interwencji i strategii niezbędnych do zmniejszenia wpływu wieku na postrzeganie (współ)pracowników;
- zarządzanie wiekiem może odbywać się na różnych poziomach – indywidualnym, przedsiębiorstwa lub rynku pracy;
- zarządzanie wiekiem wymaga multidyscyplinarnego podejścia, integrującego wiele dyscyplin: demografię, pedagogikę i andragogikę (o czym była mowa w rozdziale III), ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i higienę pracy, projektowanie pracy, ergonomię, planowanie kariery;
- zarządzanie wiekiem skupia się na całym życiu zawodowym, nie tylko na starszych pracownikach [*Managing*…, 2007, s. 5].

Można obecnie zauważyć dwa najważniejsze podejścia do zarządzania wiekiem. W pierwszym ujęciu, stosowanym przez większość badaczy, podchodzi się do zagadnienia funkcjonalnie (tj. z perspektywy funkcji zarządzania zasobami ludzkimi), zaliczając do niego następujące obszary: rekrutacja, uczenie się, szkolenia i kształcenie ustawiczne, rozwój kariery, elastyczne godziny pracy, ochrona i promocja zdrowia, przesunięcia między stanowiskami pracy, wyjście z zatrudnienia i przejście na emeryturę. Odmienne od koncentracji na funkcjach zarządzania dojrzałymi pracownikami (od wejścia do organizacji aż po wyjście z niej) jest podejście grupy ekspertów Fińskiego Instytutu Zdrowia Zawodowego na czele z J. Ilmarinenem. Zdefiniowali oni osiem „wizji zarządzania wiekiem", nakreślających kluczowe elementy kształtujące filozofię i podejście do starszych pracowników w szerszej perspektywie organizacyjnej. Taki spójny obraz zarządzania wiekiem, wykrystalizowany wśród zarządzających organizacją i pracowników, wpisuje się w strategiczny, odpowiedzialny, zrównoważony, respektujący różnorodność sposób zarządzania. Owe kluczowe elementy konstytuują ramy zarządzania wiekiem, są ze sobą logicznie połączone i wpływają na siebie wzajemnie poprzez [Ilmarinen , 2005]:

- dobrą znajomość struktur wieku pracowników i klientów organizacji,
- uczciwe postawy wobec życia (*fair attitudes*),
- zarządzanie rozumiejące indywidualność i różnorodność,
- operacyjne strategie zarządzania wiekiem,
- umiejętność pracy, motywację i chęć kontynuowania pracy,

– wysoki poziom kompetencji,
– dobre środowisko i organizację pracy,
– dostatnie życie.

Jak widać, cytowany autor uwypukla różnorodność, postępowanie podmiotowe i etyczne, podkreśla filary zarządzania wiekiem, jakimi są kompetencje dojrzałych pracowników i ich motywacje, zaś przyjazne, ergonomiczne, zdrowe środowisko pracy nie jest celem samym w sobie, lecz staje się założonym środkiem osiągania strategicznego rozwoju organizacji i dobrobytu pracowników.

J. Ilmarinen [2010] – uchodzący za guru omawianej tematyki – ujmuje chronologicznie etapy rozwoju koncepcji zarządzania wiekiem jako: 1) czas badań, konceptualizacji i szkoleń w latach 1990-1999 oraz 2) trwającą w latach 2000–2009 fazę tworzenia studiów przypadków, poszukiwania dobrych praktyk i typologizacji. W ostatnich latach badania są kontynuowane, ze znacznym nasileniem w roku 2012, będącym rezultatem wdrożenia Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia się (w Polsce mowa była o aktywności osób starszych) i Solidarności Międzypokoleniowej.

Niezależnie od tego, czy przyjmuje się węższe, czy szersze ujęcie zarządzania wiekiem, można spostrzec wzrost częstości stosowania tego pojęcia w różnorodnych opracowaniach, syntezach i raportach z zakresu polityki społecznej, zarządzania, ekonomii. Zainteresowanie zarządzaniem wiekiem w organizacjach z pewnością może być uzależnione od sytuacji rynkowej, wpływającej na popyt i zatrudnienie. W trakcie ostatniej recesji w Europie zmiany w zakresie zarządzania wiekiem na poziomie zakładu pracy były sukcesywne – wprowadzano je w odpowiedzi na tendencje długookresowe w dziedzinie zasobów ludzkich i polityki zatrudnienia. Te „łagodne" zmiany częściowo dotyczą aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, ale stanowią też formę przystosowania do przyszłości, kiedy to starzenie się społeczeństwa spowoduje starzenie się siły roboczej, a może także potencjalny jej niedobór [*Wpływ*…, 2012, s. 7-8].

Powyższy przegląd teoretyczny stanowi wprowadzenie do zaprezentowania poniżej oceny praktyk zarządzania wiekiem w krajach europejskich. Oceny tej dokonano na podstawie materiału empirycznego, zamieszczonego w przygotowanym na potrzeby projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* raporcie „Analiza uwarunkowań wdrażania zarządzania wiekiem w państwach UE" [Kołodziejczyk-Olczak, 2013]. Podczas realizacji wspomnianego projektu na etapie tworzenia koncepcji wyodrębniono 4 grupy krajów przedstawione w tabeli poniżej (szczegółowe informacje odnośnie do sposobu i przesłanek prowadzących do wydzielenia owych grup znajdują się w rozdziale VI niniejszego raportu). Wydzielenie 4 grup państw opierało się na analizie uwarunkowań związanych z sytuacją osób starszych na rynku pracy, podobieństwem kulturowym, składnikami wyposażenia instytucjonalnego.

Tabela 5.1. Podział krajów europejskich ze względu na sytuację osób starszych

Grupa krajów	Kraje wchodzące w skład grupy	Zbiorcze określenie danej grupy państw[31]
Grupa I Kraje skandynawskie	Dania, Finlandia, Szwecja	Skandynawska opieka
Grupa II Kraje Europy kontynentalnej	Belgia, Francja, Luksemburg, Austria, Niemcy, Holandia, Irlandia, Wielka Brytania	Zachodnioeuropejska rozmaitość
Grupa III Kraje Europy Południowej	Grecja, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Cypr i Malta	Śródziemnomorska droga
Grupa IV Kraje Europy Środkowo-Wschodniej	Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Rumunia	Środkowoeuropejska, młoda demokracja

Źródło: opracowanie własne na podstawie P. Szukalski, J. Wiktorowicz, *Koncepcja badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE*, Łódź, marzec 2011, s. 24.

Warto przypomnieć, że z wyposażenia instytucjonalnego grupa IV, obejmująca dawne kraje socjalistyczne, jest najbardziej podobna do Polski. Drugą pod względem podobieństwa do Polski grupą są państwa Europy Południowej, wchodzące w skład grupy III. W tym przypadku występują liczne podobieństwa w zakresie podejścia do szeroko pojętej obyczajowości, roli rodziny, obowiązków kobiet i mężczyzn, aczkolwiek odmienność historii drugiej połowy XX wieku rzutuje na występowanie różnic większych, niż to miało miejsce w porównaniu z grupą IV. Najmniej podobieństw znaleźć można pomiędzy Polską a grupą I, choć w przypadku wybranych państw z grupy II (Holandia i, w mniejszym stopniu, Wielka Brytania) różnice są również bardzo duże [Szukalski, Wiktorowicz, 2011, s. 24-25].

W dalszej części opracowania przedstawiono wyniki analizy blisko stu opracowań empirycznych dotyczących zarządzania wiekiem w krajach UE-27, korzystających zarówno z pojedynczych, indywidualnych *case studies*, jak i z wyników badań porównawczych. Wykorzystano również katalog dobrych praktyk, zamieszczony w elektronicznej formie w aneksie do niniejszego tomu (płyta CD). Poszukiwano w nich informacji na temat: instrumentów zarządzania wiekiem stosowanych w organizacjach, instytucjonalnych i funkcjonalnych uwarunkowań procesu, a także stosunku przedsiębiorców do osób starszych i opinii pracodawców na temat wprowadzenia w otoczeniu niezbędnych zmian, których efektem ma być przedłużenie aktywności dojrzałych pracowników. Ważnym podmiotem analiz były osoby starsze – ich postawy, sytuacja ekonomiczno-społeczna oraz gotowość do wykonywania pracy w okresie przedemerytalnym i po osiągnięciu uprawnień do tego świadczenia. Poniższe opracowanie stanowi w odniesieniu do omawianych w części drugiej niniejszego raportu (rozdziały VII-XVIII) działań w wybranych 11 państw UE rodzaj uogólniającego dopełnienia. Co należy podkreślić, nie ograniczono się w nim wyłącznie do tych 11 krajów, ale podjęto próbę syntezy działań prowadzonych we wszystkich krajach należących do czterech wybranych grup.

[31] Nazwy poszczególnych grup krajów zostały zaproponowane przez Autorkę niniejszego tekstu.

5.2. Zarządzanie wiekiem w I grupie krajów – „skandynawska opieka"

Kraje skandynawskie są prekursorem zarządzania wiekiem w Unii Europejskiej. Prowadzą je już od kilkudziesięciu lat, a wypracowane wzorce zarządzania wiekiem wpisują się w koncepcję aktywnego starzenia się. Działania w tym zakresie zostały zainicjowane przez zrzeszenia pracodawców, a następnie wsparte przez administrację centralną. Początkowo kierowane były do pracodawców sektora publicznego (tak było np. na początku obecnego wieku w Szwecji [Skoglund, Skoglund, 2005, s. 393-394]), jednakże stanowiły dobrą metodę promowania zarządzania wiekiem również w podmiotach prywatnych i organizacjach non-profit. Sukces prowadzonych działań ma swoje źródło m.in. w bardzo dobrej współpracy różnych interesariuszy – strony rządowej, związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców. Zostały wypracowane wzorcowe instrumenty zarządzania wiekiem, zagwarantowano bezpłatne doradztwo dla przedsiębiorstw w tym zakresie [Eurofound, 2007, s. 4]. Działania rządu obejmowały przede wszystkim wspieranie kierownictwa w zarządzaniu, a także wspieranie zmian w organizacji pracy służących zatrzymaniu w zatrudnieniu starszych pracowników i promowanie dobrych praktyk zarządzania wiekiem.

W krajach skandynawskich duży nacisk położony został na rozwój kompetencji starszych pracowników – jak wynika z badań [www.ugebreveta4.dk/2010/201008/Baggrundoganalyse/Kriseramte_seniorer_foler_sig_presset_til_efterlon.aspx; Age…, 2007, s. 61; EEO Review…, 2012, s. 4-5] w krajach tych oferta kształcenia dorosłych jest bardzo zróżnicowana, a skłonność do podejmowania edukacji osób dojrzałych jest tam duża. Ważna jest przy tym – ponownie – partycypacja partnerów społecznych w tworzeniu rozwiązań odnoszących się do kształcenia i rynku pracy; dobrze rozwinięty dialog społeczny, regularne konsultacje propozycji rządowych owocują lepszym ich dostosowaniem do potrzeb grup docelowych. Z drugiej strony, stosowane w ostatnim dziesięcioleciu podejście całożyciowego rozwoju kompetencji sprawia, że pozornie słabnie zainteresowanie rozwojem zawodowym starszych pracowników.

Problemy, z którymi borykają się starsi pracownicy i z którymi muszą się zmierzyć pracodawcy, chcąc utrzymać ich w zatrudnieniu, są częściowo podobne jak w Polsce – zły stan zdrowia, sytuacja rodzinna, niski poziom wykształcenia i wynikające z niego niedostosowanie do potrzeb rynku pracy; z drugiej jednak strony powodem przejścia na emeryturę jest też często dobra sytuacja materialna, a sytuacja rodzinna rozumiana jest raczej w kategoriach chęci dzielenia wolnego czasu z odchodzącym na emeryturę partnerem życiowym, a nie jak w Polsce – jako konieczność opieki nad wnukami, niedołężnymi rodzicami itp. [Lindquist, Wadensjo, 2011, Paper 13; Kryńska i in., 2013]. Niemniej jednak skutecznie prowadzona polityka informacyjna i działania promujące zatrudnienie starszych osób przyczyniają się do przełamywania stereotypowego postrzegania tej grupy pracobiorców przez pracodawców, a także wśród samych zainteresowanych zmieniają postawy wobec własnego zatrudnienia.

Wdrażanie zarządzania wiekiem jest zróżnicowane według wielkości zatrudnienia (większe zainteresowanie wykazują większe podmioty [Tuominen, Takala, 2006, s. 25-26; Jensen, Mřberg, 2012]). Wdrożone działania rozwojowe miały wiele pozytywnych skutków – podniósł się poziom zdolności pracowników do pracy, podobnie satysfakcji zawodowej i kompetencji pracowników [Eurofound, 2007, s. 1]. Jedno z badań dowiodło, że silna kultura przedsiębiorstwa jest związana z zadowoleniem z pracy i dobrą atmosferą, a to sprzyja zmniejszaniu tendencji personelu do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę [Tokarz, 2007].

Dobrym przykładem prowadzonych w krajach skandynawskich działań służących upowszechnieniu zarządzania wiekiem i wypracowaniu kompleksowego systemu w tym zakresie, jest zrealizowany w 2012 r. w Finlandii program pilotażowy, którym objęto znaczną liczbę (sto) przedsiębiorstw [EEO…, 2012, s. 7]. Praktyki dotyczące Danii i Szwecji omówione zostały w rozdziałach VII i VIII.

Reasumując, kraje skandynawskie prezentują **systemowe i systematyczne podejście do aktywnego starzenia się i zarządzania wiekiem.** Konsekwentnie kontynuowana przez lata polityka, oparta na dialogu społecznym, „schodzi" na poziom lokalny, regionalny i do organizacji. Jej filarem zdaje się być uświadamianie zagrożeń pracodawcom i pokazywanie korzyści z pozostania na rynku pracy osobom dojrzałym, przy dużym nacisku na uczenie się przez całe życie.

5.3. Zarządzanie wiekiem w II grupie krajów – „zachodnioeuropejska rozmaitość"

Druga grupa, obejmująca kraje Beneluksu (Belgia, Luksemburg, Holandia), Wielką Brytanię, Irlandię, Francję, Austrię i Niemcy, jest znacznie liczniejsza i znacznie bardziej zróżnicowana. Wyróżniają się w niej trzy państwa: Holandia, Francja, Niemcy – które (jak podkreślano w rozdziale I) borykają się z poważnym problemem starzenia się zasobów pracy, ale – z drugiej strony – podejmują już od jakiegoś czasu działania służące wydłużaniu okresu zatrudnienia. Zwłaszcza w Holandii, wzorującej się na rozwiązaniach skandynawskich, efekty są szczególnie wyraźne (co ma swoje odzwierciedlenie m.in. w korzystnych na tle pozostałych krajów UE prognozach demograficznych – na 2060 r. przewiduje się współczynnik obciążenia osobami starszymi (w wieku 65+) na poziomie 58 na 100 osób w wieku produkcyjnym, wobec średniej dla UE-27 na poziomie 67. W Holandii stworzono rozbudowany system polityki zarządzania wiekiem oraz polityki wobec cyklu życia (szerzej na ten temat w rozdziale X). Z kolei z uwagi na niestety częste praktyki dyskryminacyjne związane z wiekiem, z jakimi spotykają się starsi pracobiorcy, we Francji wprowadzono obligatoryjność stosowania instrumentów zarządzania wiekiem przez przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej 50 osób, pozostawiając im jednocześnie wybór elementów szerszego instrumentarium, a także możliwość rezygnacji wdrażania zarządzania wiekiem pod warunkiem poniesienia obciążenia parapodatkowego (szerzej na ten temat w rozdziale IX). Z kolei w Niemczech prowadzi się od wielu lat szereg aktywności na różnych poziomach (centralnym, lokalnym), realizowane są liczne badania naukowe. Niemieccy pracodawcy wykazują duże zrozumienie dla problematyki starzenia się, sytuacyjnie stosując różnorodne rozwiązania. Z drugiej jednak strony, potrzeby zatrudnionych są w procesie zarządzania wiekiem brane pod uwagę w znacznie mniejszym stopniu. Działy zarządzania zasobami ludzkimi dotychczas nie dostosowały dostatecznie rozwiązań z zakresu opieki zdrowotnej, ergonomii oraz równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym do potrzeb i oczekiwań starszych pracowników [Tullius, 2012]. Problemy te dotyczą zwłaszcza sektora MSP, ale także dużych korporacji [Eitner, Naegele, 2011]. Podkreśla się również niższą efektywność programów rozwojowych, które nie dostosowują metod, treści szkoleń, sposobów przekazu do potrzeb osób w wieku 50+. Uwzględnienie w programach szkoleniowych oczekiwań starszych pracowników może podnieść ich motywację do brania w nich udziału i zwiększyć skuteczność szkoleń [Zwick, 2012]. Wobec tych problemów pojawił się w Niemczech krytyczny nurt ukierunkowany na doskonalenie istniejących rozwiązań [Brandt, Schröder, 2012].

W pozostałych krajach tego regionu zarządzanie wiekiem nie należy do obszarów priorytetowych dla polityki – ani na poziomie makro, ani mikro [*Europejski*…, 2010, s. 9; *Impact*…, 2012; *Wpływ*…, 2012; *EEO Review*…, 2012; Krenn, Oehlke, 2001]. Niewiele firm wdraża strategie zarządzania wiekiem, większość nie prowadzi żadnych zorganizowanych działań na rzecz zatrzymania w firmach starszych pracowników [Luksemburg; *EEO Review*…, 2012]. Zainteresowanie koncentruje się głównie na oferowaniu starszym pracownikom możliwości rozwoju i podwyższania kwalifikacji zawodowych w celu zagwarantowania im perspektyw zatrudnienia, a także utrzymywania ich chęci do pracy. Jednym z promowanych instrumentów jest intermentoring, polegajacy na międypokoleniowym uczeniu się, przy dwukierunkowej relacji na linii mentor-uczeń [Irlandia; Krenn, Oehlke, 2001].

Reasumując, kraje zaliczone do drugiej grupy są dość różnorodne, tak jak rozwiązania, które preferują. Można zaryzykować stwierdzenie, że generalnie myślenie o zarządzaniu wiekiem pojawiło się w tej grupie państw w latach 1990. Reformy centralne funkcjonują w nich od kilkunastu lat, a interesariusze procesu zarządzania wiekiem okrzepli w obowiązujących zasadach. **Widoczna jest wysoka świadomość problemu starzenia się i zarazem niedosyt osiągnięć na gruncie zarządzania wiekiem.** W ostatnich latach państwa Europy kontynentalnej próbują uczulić pracodawców na konieczność intensyfikacji działań w tym obszarze.

5.4. Zarządzanie wiekiem w III grupie krajów – „śródziemnomorska droga"

Trzecia wyodrębniona grupa krajów to, przypomnijmy, leżące w basenie Morza Śródziemnego: Grecja, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Cypr i Malta. Kraje te cechuje słabe upowszechnienie zarządzania wiekiem wśród organizacji i występowanie działań wynikających z dobrej woli pracodawców i pracowników. W przeciwieństwie do krajów z grup I i II, inicjatywa własna pracodawców w zakresie praktyk zarządzania wiekiem nie znajduje systematycznego wsparcia na poziomie centralnym, co może oznaczać, że zagadnienie to jest mało ważne dla decydentów i partnerów społecznych. Analiza rozwiązań systemowych potwierdza tę tezę dla przynajmniej części państw. W Grecji, Portugalii, na Malcie i na Cyprze niechętnie sięga się po rozwiązania związane z zarządzaniem wiekiem, bardzo rzadko uwzględnia się specyfikę dojrzałych pracowników, a powszechne stereotypowe, czy wręcz dyskryminacyjne podejście do dojrzałego pracownika, jest bardzo częste [Eurofound, 2012, s. 1-2, 6-7; *Age*…, 2007; Machado, Portela, 2011; Cardoso i in., 2010; Machado, 2008; Christofides, 2012; Eurofound, 2007; EEO, 2012]. Jak wynika z badań, żadna z firm analizowanych w Grecji oraz aż 80% podmiotów w Portugalii nie stosowało żadnych narzędzi wspierających proces starzenia się ani żadnych instrumentów zarządzania wiekiem [*Age*…, 2007; Perista, Cabrita, 2003]. Co więcej, nadal realizowana jest polityka zachęcania do przejścia na wcześniejszą emeryturę – dotyczy to greckich przedsiębiorstw sektora publicznego i spółek zależnych międzynarodowych firm [*Comparative*…, 2010]. Niektóre z firm adresują szkolenia, programy edukacyjne, seminaria, programy awansu do wszystkich pracowników, w tym i tych dojrzałych [Portugalia; Age…, 2007], a kluczowymi graczami w projektowaniu i dostarczaniu usług szkoleniowych są często instytucje rządowe [Cypr; *Increasing*…, 2007].

Działania prowadzone w Hiszpanii i Włoszech są nieco bardziej rozwinięte (por. rozdziały XIII i XIV), choć i tu rzadko podejmuje się działania systemowe ukierunkowane na wspieranie zarządzania wiekiem. Inicjatywami takimi mogą się wykazać nieliczne podmioty, da się jednak wśród nich znaleźć przykłady ciekawych praktyk (por. rozdział XVIII).

5.5. Zarządzanie wiekiem w IV grupie krajów – „środkowoeuropejska młoda demokracja"

Ostatnią, najliczniejszą grupą państw wyodrębnionych do badań w projekcie *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* są kraje naszego regionu: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Rumunia. Grupę tę – podobnie jak poprzednią – charakteryzuje słabe lub wręcz znikome zainteresowanie zarządzaniem wiekiem. Pracodawcy funkcjonujący w Estonii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, na Łotwie i na Węgrzech nie wprowadzają tej koncepcji zarządzania [Ţnidaršič, Dimovski, 2009; Retirement…, 2013; Luuk, 2013; Leetmaa, 2007; Sofică, 2012; Vagac, 2012; *The employment*…, 2013; Szeman, Kucsera, 2007]. Na Litwie z kolei tematyka aktywnego starzenia akcentowana jest w kontekście *silver economy*, nie zaś w węższym zakresie zarządzania wiekiem [Ryhänen, 2010; Active…, 2008; *Special*…, 2012]; dyskurs naukowy prowadzony jest w obszarach: wynagrodzenia, opieka zdrowotna, opieka długoterminowa, rola ochrony socjalnej w promowaniu aktywnego starzenia się [Jankauskienė, Medaiskis, 2012]. W Słowenii natomiast, z jednej strony, wiele firm nadal jest nieświadomych problemu starzenia się społeczeństwa, z drugiej jednak, w wielu z nich obserwować można szczątkowe strategie zarządzania wiekiem [*Staranje*…, www.zds.si/si/izobrazevanje/publikacije]. Menedżerowie słoweńscy są przy tym sceptyczni wobec wdrażania zarządzania wiekiem, szczególnie w okresie globalnego kryzysu, niechętnie zatrudniają starszych pracowników, zaś wśród przyczyn niechęci można znaleźć wiele uprzedzeń i stereotypów odnoszących się do wieku [Ţnidaršič, Dimovski, 2009].

Spośród krajów Europy Środkowej i Wschodniej w zasadzie jedynie Czechy i Polska zaczynają na poziomie centralnym tworzyć warunki wykorzystania potencjału doświadczonych obywateli w wieku 50+ (szerzej na temat zarządzania wiekiem w Czechach w rozdziale XVI).

W Polsce z kolei rysują się następujące najważniejsze kwestie związane z tematem zarządzania wiekiem:

- jednym z trzech kluczowych działań w obszarze polityki na rzecz osób w wieku 50+ jest promocja utrzymywania w zatrudnieniu osób w wieku 45+, powiązana z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach [Boni, 2007];
- zarządzanie wiekiem nie istnieje w polskich firmach jako działalność planowa i celowa, występują zaledwie „pewne symptomy" narastającej świadomości konieczności zarządzania wiekiem [Urbaniak, 2011];
- wiedza dotycząca zarządzania wiekiem jest wśród pracodawców – zwłaszcza mniejszych – niewielka [Kryńska i in., 2013], należy zatem upowszechniać w firmach (ich komórkach HR) wiedzę o tej strategii zarządzania [Liwiński i in., 2008];
- upowszechnianie systemów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach jest jednym z pożądanych działań, minimalizujących negatywne tendencje występujące na rynkach pracy – zarówno w sferze społecznej i psychologicznej, jak i gospodarczej [Krajewski, 2010];
- chęć pracodawców do wspierania aktywizacji osób dojrzałych w głównej mierze zależy od: postawy pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 50+ oraz zadowolenia pracodawców ze współpracy z osobami w tym wieku [Schmidt, 2012];
- z perspektywy specjalistów HR sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy jest bardzo trudna i wynika m.in. z cech tej grupy, jak i ze stereotypowego postrzegania osób w tym

wieku oraz z uwarunkowań kulturowych, co łącznie istotnie zniechęca pracodawców do zatrudniania starszych osób [Woszczyk, 2011]; wyniki innego sondażu pokazują jednak, że zanika stereotyp nisko wykwalifikowanego, zaniedbanego, leniwego i kultywującego złe nawyki czy nałogi starszego pracownika [Dolny, 2009, s. 105];

- pracodawcy nie są zainteresowani projektami szkoleniowymi dotyczącymi zarządzania zasobami ludzkimi, a większość małych i średnich firm nie stosuje żadnych narzędzi tego typu zarządzania i nie interesuje się wykorzystaniem potencjału swoich pracowników; tylko w 12% firm działają mechanizmy dostosowania potencjału pracowników do potrzeb organizacji [Abramowicz i in., 2011];
- firmy świadome korzyści wynikających ze zróżnicowania wiekowego pracowników charakteryzują się brakiem uprzedzeń wobec osób starszych i pozytywnym do nich nastawieniem [Mazur i in., 2009];
- współczesne koncepcje polityki zarządzania wiekiem w polskich organizacjach powinny opierać się na działaniach długookresowych, nakierowanych na osiągnięcie precyzyjnie określonego celu i adresowanych do konkretnej grupy pracowników [Modrzyński, 2009, s. 129];
- brakuje metod i narzędzi preinkubacji przedsiębiorczości wśród osób starszych [Aktywni…, 2012].

Reasumując, społeczeństwa krajów od niedawna kroczących drogą demokracji mają generalnie dość niską świadomość wyzwań starzenia się. W przedsiębiorstwach – i jest to pokłosie socjalistycznego myślenia, a potem wysokiego bezrobocia – nie preferuje się przy zatrudnianiu starszych pracowników, a wręcz przeciwnie. Nowe, uwzględniające kapitał starszych pracowników, długookresowe myślenie przedsiębiorców dopiero zaczyna raczkować. Z historycznych uwarunkowań wynika zatem niewielkie doświadczenie we wdrażaniu rozwiązań sprzyjających zarządzaniu wiekiem. Także wsparcie państwa pozostaje jeszcze niewielkie. Częstokroć działania krajowe są programowane i modyfikowane dopiero z chwilą zebrania pierwszych doświadczeń. Konieczne wydaje się intensyfikowanie podejmowanych działań, oparcie ich na różnorodnych interesariuszach rynku pracy i szeroka promocja dobrych praktyk wywodzących się z poziomu krajowego, regionalnego i pojedynczych instytucji. Przystąpienie danego kraju do UE zdaje się być początkiem drogi tworzenia systemowego podejścia do zarządzania wiekiem.

5.6. Analizy porównawcze dotyczące zarządzania wiekiem

Dużo światła na różnice i podobieństwa w sferze rozumienia i stosowania zarządzania wiekiem pomiędzy przedstawionymi powyżej grupami państw rzucają **badania o charakterze komparatywnym**, w których brało udział kilka lub kilkanaście krajów europejskich.

Dotyczyły one zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii: transferu kompetencji zawodowych [http://www.industriall-europe.eu/committees/ TE/2012/Rapport_FEM_SavoirFaireok-pl.pdf], badań rynku pracy dojrzałych pracowników [http://www.50plus.kozminski.edu.pl/wyniki/Raport_nr4_desk_research.pdf], dyskryminacji i niechęci do zatrudnienia pracowników dojrzałych w sektorze MŚP oraz utrudnionego dostępu do szkoleń zawodowych [http://www.ele-55plus.eu], nastawienia do problemu starzenia się i wdrożonych w tym zakresie rozwiązań [*Age*…, 2007], podtrzymania zdolności do pracy w za-

wodzie pielęgniarskim i zbadania przyczyn przedwczesnego odchodzenia z pracy [http://www.agingportfolio.org/projects/project/EC-995752], zwiększenia zatrudnienia osób dojrzałych [http://www.fairplayrelationship.org.uk], zmieniających się postaw i zachowań pracodawców wobec starzejących się pracowników i wydłużenia życia zawodowego [Van Dalen i in., 2009], występowania dyskursu na temat „senioralnego obywatelstwa" i „aktywnego starzenia się", reformy polityk zgodnych z paradygmatem aktywnego starzenia się i zaleceniami Komisji Europejskiej [*Overcoming*…, 2005, s. 47-50], zagadnienia *flexicurity*, równowagi praca – życie, jakości pracy, systemów socjalnych [http://www.recwowe.eu/].

Istotnym projektem był ASPA (*Activating Senior Potential in Ageing Europe*), realizowany jako projekt 7. programu ramowego. Dotykał on zagadnień zarządzania wiekiem, prezentował wgląd w aktywność zawodową i działalność osób od 50. do 70. roku życia, a także opinie pracodawców na ten temat, oraz stan wdrożeń zarządzania wiekiem w organizacjach. Wyniki badań wskazują, że na ogół pracodawcy postrzegają starzenie się społeczeństwa jako jedno z głównych wyzwań rynku pracy w nadchodzącym dziesięcioleciu. W niemal wszystkich państwach od 70 do 85% pracodawców przewiduje problemy z powodu starzenia się ludności. 43% z nich spodziewa się wzrostu udziału starszych pracowników w zatrudnieniu w swoich krajach [http://www.aspa-eu.com].

Z kolei na podstawie analizy badań zagranicznych odnoszących się do poszczególnych instrumentów zarządzania wiekiem można stwierdzić, że dotyczyły one:

- istotnej dla zarządzania zasobami ludzkimi, ale i dla polityki społecznej, potrzeby godzenia życia osobistego z pracą zawodową [Aassve i in., 2012];
- konieczności międzypokoleniowego transferu wiedzy [*SISC*…, 2009];
- zarządzania talentami w kontekście braku dostępnych talentów [*Supply*…,2010];
- kształtowania motywacji pracowników w różnym wieku przy skutecznym doborze instrumentów motywowania [Wziątek-Staśko, 2012];
- budowania wielopłaszczyznowej satysfakcji z pracy [Kwiatkowska-Ciotucha i in., 2007].

Europejskie badania porównawcze pozwalają na wymianę doświadczeń, wiedzy i informacji pomiędzy instytucjami oraz zespołami badaczy w duchu tworzenia wspólnej przestrzeni badawczej. Szczególnie ważne miejsce zajmują kompleksowe badania o doniosłej tematyce realizowane w ramach projektów ramowych UE. Przegląd powyższych badań porównawczych dotyczących zarządzania wiekiem w szerszym kontekście starzenia się społeczeństw dostarczył spostrzeżenia, że istnieją kraje zdecydowanie wyróżniające się aktywnością na polu uczestnictwa w projektach i badaniach – są to zwłaszcza Niemcy i Holandia, choć intensywne prace projektowe i badawcze często podejmowane są także w krajach śródziemnomorskich – we Włoszech, w Hiszpanii i Grecji (jednak w tym przypadku rzadziej przekładają się na wdrożenia zarządzania wiekiem). Niekwestionowanym liderem jest jednak Wielka Brytania, z pewnością mogąca podzielić się z innymi swoimi doświadczeniami, dokonaniami i osiągnięciami na poziomie makro, regionalnym, lokalnym i na szczeblu przedsiębiorstw.

Przegląd działań i dokonań poszczególnych państw europejskich w obszarze zarządzania wiekiem daje sposobność do podjęcia próby podsumowania, zawartej w poniższej tabeli. Kraje europejskie zostały porównane według siedmiu kryteriów (tab. 5.2).

Tabela 5.2. Porównanie zaawansowania krajów europejskich w zakresie zarządzania wiekiem

Kraje	Długość stosowania	Powszechność stosowania i zakorzenienie w praktyce gospodarowania	Ingerencja sektora publicznego w inicjowanie idei	Zaangażowanie partnerów społecznych, np. związki zawodowe, związki pracodawców	Wachlarz stosowanych instrumentów	Uznanie LLL za priorytet	Obecność projektów badawczych
0	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Grupa I Skandynawska opieka	+++++	+++++	+++++	++++	++++	++++	++++
Grupa II Zachodnio-europejska rozmaitość	++++	+++	++++	+++	+++	+++	+++
Grupa III Śródziemno-morska droga	+++	++	+++	+	+	+	++
Grupa IV Środkowoeuro-pejska młoda demokracja	++	+	+	+	+	+	+

`Skala: od „+" – bardzo rzadko ma miejsce, do „+++++" – bardzo często ma miejsce

Źródło: opracowanie własne.

Długość okresu funkcjonowania rozwiązań wpływa na nagromadzenie doświadczeń i możliwość ewolucyjnego dostosowywania przyszłych działań. Wiąże się z tym powszechność i zakorzenienie w praktyce gospodarowania rozwiązań dotyczących zarządzania wiekiem, mogące zrodzić się z długości ich stosowania. Praktyki i polityki zarządzania wiekiem pozostają w związku z ingerencją sektora publicznego i w bardzo silnej zależności od zaangażowania podmiotów dialogu w obszarze stosunków przemysłowych w ich kreowanie i stymulowanie zainteresowania nimi. Powyższe działania w dużej mierze decydują o bogactwie instrumentów w wachlarzu pozostającym do dyspozycji różnorodnych organizacji.

Założenie, że głównymi interesariuszami procesu zarządzania wiekiem są starsi pracownicy i pracodawcy, upoważnia do traktowania nauki przez całe życie jako absolutnego priorytetu. Daje ona możliwość aktualizacji wiedzy i podnoszenia kwalifikacji pracowników bez względu na wiek; pracodawcom dostarcza wysoce kompetentnych pracowników. Można także zauważyć, że realizowanie w danym kraju projektów badawczych dotyczących określonej tematyki świadczy pośrednio o znaczeniu zagadnienia i wdrożonych mechanizmach dystrybucji środków finansowych na badania.

5.7. Podsumowanie

Choć dokonany przegląd literatury i badań prowadzonych w Europie ma charakter jakościowy, to jednak pokazał, że nie jest to kontynent jednorodny. Ilość materiału empirycznego i jego różnorodność powodują, że generalizacja nie jest łatwa. Można jednak pokusić się o sformułowanie kilku spostrzeżeń:

Po pierwsze, warto promować w Polsce ideę różnorodności w zarządzaniu organizacją. Idea ta jest naturalna dla większości obywateli Unii Europejskiej, szczególnie mieszkańców wielkich miast, zamieszkałych przez osoby o różnym pochodzeniu etnicznym, rasie, orientacji seksualnej, wyznających różne religie. Promocja ta zgodna jest ze stanowiskiem Komisji Europejskiej wspierającym upowszechnianie dobrych praktyk zarządzania różnorodnością wśród organizacji i instytucji. Przykładowo, w ramach projektu *Support for voluntary initiatives promoting diversity management at the workplace across the EU* wspierana jest inicjatywa przyjęcia *Karty Różnorodności* w państwach członkowskich UE. Karta ta powstała we Francji w 2004 roku. Jest to dokument, który wyznacza najważniejsze obszary dotyczące różnorodności, wskazuje działania, określa kierunek polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w organizacji. Przyjmując Kartę, organizacja zobowiązuje się do „wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i decyduje się działać na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej" [Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2012, (za:) Czernecka, 2013]. Do tej pory *Karta Różnorodności* została podpisana przez organizacje, firmy i administrację publiczną w Niemczech, Francji, Polsce, Hiszpanii, Włoszech, Austrii, Szwecji, Belgii, Irlandii, Finlandii oraz Luksemburgu. Prace nad *Kartą* toczą się obecnie również w innych krajach, m.in. w Wielkiej Brytanii, Danii, Holandii, Bułgarii, Rumunii, Norwegii, Grecji i Estonii [Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2012, (za:) Czernecka, 2013].

Po drugie, niestety, w Europie i w Polsce widoczna jest stosunkowo mała świadomość [Szukalski, 2012] albo całkowity brak świadomości wyzwań w obszarze zarządzania wiekiem [Ţnidaršič, Dimovski, 2009]. Zarysowuje się tendencja do rosnącego zainteresowania zarządzaniem wiekiem, niekiedy przy niewielkiej, zdaniem obserwatorów tego procesu, pilności we wdrażaniu tego typu rozwiązań [Conen i in., 2011, s. 59]. Zdecydowanie częściej podkreśla się, że zarządzanie wiekiem, jako jeden z elementów różnorodności, staje się imperatywem biznesu [Walker, 2005], chociaż jest prowadzone rozmaitymi metodami [*Adults*…, 2013, Kołodziejczyk-Olczak, 2005, 2010].

Po trzecie, na politykę zarządzania wiekiem na poziomie przedsiębiorstwa wpływa kształt i zakres ogólnej polityki w danym kraju, a jego zasady na poziomie przedsiębiorstwa pozostają zwykle pod wpływem kultury organizacyjnej i założonej strategii, ale także konieczności dostosowania się organizacji do zmian koniunktury wynikających z recesji w gospodarce [van Stolk, 2013].

Po czwarte, inicjatywa ustanowienia roku 2012 rokiem *Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej* odcisnęła wyraźne piętno na zarządzaniu wiekiem i różnorodnością – poszczególne kraje uaktywniły się, ukazało się wiele raportów na ten temat, podsumowań i porównań. Zainteresowanie tematyką zarządzania wiekiem na arenie europejskiej, podobnie

[32] *European Employment Observatory (EEO); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; AGE Platform.*

jak w Polsce, inicjowane i pobudzane było w większości przypadków przez Unię Europejską. Przykładowo, przeważająca liczba badań odnoszących się do tego zagadnienia finansowana jest z budżetu unijnego, wiele działań prowadzonych w przedsiębiorstwach wspieranych jest z tychże środków [Kołodziejczyk-Olczak, 2013, s. 37].

Po piąte, zainteresowanie badaniami naukowymi w obszarze zarządzania wiekiem jest niewielkie [Kołodziejczyk-Olczak, 2013, s. 37]. Biorąc pod uwagę znaczenie i rozległe konsekwencje zmian demograficznych dla świata biznesu, zaskakująca jest obserwacja, jak mało badań naukowych z dziedziny biznesu i zarządzania zostało przeprowadzonych do tej pory. Akademicy od niedawna zaczynają dostrzegać ten problem jako wyzwanie [Kohlbacher, Herstatt, 2011, s. VII].

Po szóste, można stwierdzić, że w dokonaniu obszernego przeglądu doniesień na temat zarządzania wiekiem pomocne okazały się opracowania wiodących w skali europejskiej instytucji[32], przy jednoczesnym braku jednego podmiotu powołanego wyłącznie do zajmowania się kwestiami związanymi z powyższym zagadnieniem.

Na zakończenie warto zauważyć, że zarządzanie wiekiem pojawiło się z pewnością jako odpowiedź na szereg obecnych w otoczeniu przedsiębiorstw wyzwań, związanych szczególnie ze zmianami demograficznymi. Prawdopodobnie na stałe zagościło w europejskiej przestrzeni badawczej i wpłynęło na sposób myślenia przedsiębiorców oraz menedżerów, głównie dzięki różnorodnym programom i projektom współfinansowanym przez UE. Niezbędna wydaje się jednak szersza promocja korzyści ze stosowania zarządzania wiekiem, a także intensyfikowanie działań w kilku obszarach, do których należą:

- konieczność redefiniowania i uspójniania ram krajowych dla rozwoju zarządzania wiekiem i ich upowszechnianie poprzez wielofunkcyjny portal;
- prezentacja pracodawcom korzyści z wdrażania zarządzania wiekiem w dłuższej perspektywie i w kontekście proaktywnego kształtowania rzeczywistości w erze globalizacji, wiedzy i konkurencji; kampanie świadomościowe prowadzone wieloma kanałami, dobranymi do poszczególnych grup pracodawców;
- dostarczenie organizacjom wzorcowych narzędzi zarządzania wiekiem wraz ze wsparciem szkoleniowym i metodologicznym;
- promowanie dobrych praktyk zarządzania wiekiem w internecie, publikacjach, katalogach oraz w trakcie spotkań i seminariów organizowanych dla różnych środowisk.

Rozmaitość stosowanych w krajach europejskich rozwiązań dotyczących zarządzania wiekiem wynika z przebiegu ich historii, różnej sytuacji na rynku pracy i odmiennej jego dojrzałości, a także z różnic w podejściu do zarządzania zasobami ludzkimi. Jednak rozwiązania te upodabniają się do siebie i proces ten z pewnością będzie trwał nadal, podlegając pośredniemu i bezpośredniemu wpływowi Unii Europejskiej.

Część II

Przegląd rozwiązań systemowych w wybranych krajach UE. Raporty krajowe

Rozdział VI
Metodyka badań na poziomie krajowym

Piotr Szukalski

W niniejszej części opracowania przedstawiono analizę rozwiązań systemowych wprowadzanych w wybranych państwach UE i wnioski płynące z porównania programów i projektów realizowanych w sferze aktywizacji osób starszych w tychże państwach.

Wybór badanych dalej krajów UE nie jest przypadkowy. W trakcie realizacji zakończonego na przełomie 2010 i 2011 r. pierwszego etapu niniejszego badania dokonano ich doboru na podstawie analizy zmian sytuacji osób w wieku 50+ na krajowych rynkach pracy w latach 2000-2008.

Zakładano, że wybór państw powinien nie tylko dostarczyć najlepszych przykładów pomyślnej polityki aktywizacji osób w wieku 50+, lecz także umożliwić pozyskanie owych przykładów z odmiennych części UE, różniących się między sobą tzw. wyposażeniem instytucjonalnym, a zatem zespołem norm, instytucji, zwyczajów działania.

W polityce społecznej znane są bowiem od dawna klasyfikacje wyodrębniające zbliżone z punktu widzenia podstawowych zasad funkcjonowania grupy państw. Najpopularniejsza z nich, opracowana przez G. Esping-Andersena, na podstawie stopnia bezwarunkowości dostępu do usług społecznych, oddziaływania polityki na stratyfikację społeczną i relacji pomiędzy rynkiem a państwem w zakresie ubezpieczeń emerytalnych wyodrębnia trzy podstawowe typy, nazywane reżimami: 1) liberalny (Irlandia, Wielka Brytania); 2) konserwatywno-korporacyjny (Austria, Niemcy, Francja, Belgia, Włochy, Finlandia); 3) socjaldemokratyczny (kraje nordyckie, Holandia), w późniejszym okresie dodając kategorię państw śródziemnomorskich (zwanych familialistycznymi). Praktyczną wadą tej typologii jest nieuwzględnianie wszystkich państw wchodzących w skład dzisiejszej UE – chodzi o kraje byłego bloku wschodniego[Golinowska, Hegstenberg, Żukowski, 2009; Księżopolski, 2007] .

Powyższa klasyfikacja została nieco zmodyfikowana przez Castlesa, który na podstawie podobieństw bazujących na historii, geografii, języku i kulturze dzieli Europę na „rodziny narodów" [Hill, 2010]. Są to: 1) Skandynawia; 2) Europa Zachodnia; 3) Europa Południowa; 4) społeczeństwa anglojęzyczne. Podobnie jak wcześniej, na boku pozostawiono państwa UE z Europy Środkowo-Wschodniej, a tym bardziej państwa nie należące do Unii.

Kraje te uwzględniła L. Hantrais [2004] w prowadzonych na terenie Europy badaniach nad polityką rodzinną. Przywołana brytyjska autorka na podstawie związków pomiędzy przemianami rodziny a polityką rodzinną dokonała podziału 25 państw tworzących UE w roku 2004 na 4 grupy. Pierwszą z nich cechuje defamilizacja polityki społecznej, co oznacza, że działania publiczne ukierunkowane są na minimalizację zależności jednostki od jej rodziny poprzez rozbudowę łatwo dostępnych – przestrzennie, materialnie – usług społecznych. Grupa ta obejmuje kraje skandynawskie (Dania, Finlandia, Szwecja) oraz państwa „francuskojęzyczne" (Belgia, Francja, Luksemburg). Hantrais dostrzega jednak wyraźne, posiadające historyczne podłoże

różnice pomiędzy tymi dwiema podgrupami. Kraje skandynawskie wspierają bowiem jednostki, stosując szeroką gamę usług społecznych finansowanych z podatków, podczas gdy pozostałe skupiają się bardziej na wspieraniu rodzin poprzez dostarczanie pomocy materialnej finansowanej w różny sposób. Tym samym kraje „francuskojęzyczne" po części upodabniają się do państw tworzących następną wyodrębnioną grupę. W skład drugiej grupy wchodzą państwa charakteryzujące się częściową defamilizacją; pojęcie to dla autorki oznacza, że choć politycy używają retoryki wspierania rodzin, aktorzy polityczni niechętnie interweniują w życie prywatne swych obywateli. Prowadzi to do wykorzystywania działań niebezpośrednich, co w konsekwencji oznacza, siłą rzeczy, prowadzenie mniej spójnej polityki. Zdaniem Hantrais sytuacja taka występuje w Austrii, Niemczech, Holandii, Irlandii i Wielkiej Brytanii. Kolejna grupa, skupiająca byłe kraje socjalistyczne (Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry), odznacza się refamilizacją polityki społecznej, zatem procesem będącym w opozycji do defamilizacji. W krajach tych w okresie socjalizmu wykorzystywano technikę zaopatrzeniową jako główną metodę realizacji zadań z zakresu zabezpieczenia społecznego. Po upadku Muru Berlińskiego dokonało się tam przesunięcie odpowiedzialności za wspieranie rodzin z państwa na same rodziny. Oznacza to przede wszystkim niedorozwój, wynikający z niedoinwestowania usług społecznych ukierunkowanych na pomoc rodzinie w realizacji jej funkcji. Wreszcie ostatnia grupa obejmuje kraje cechujące się familizacją polityki społecznej. Są to państwa Europy Południowej (Grecja, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Cypr i Malta), w których „od zawsze" rodziny są obciążone odpowiedzialnością za siebie. Tradycyjne podstawy tych społeczeństw – rodzina patriarchalna, ukształtowana na gruncie katolicyzmu bądź prawosławia – prowadzą do fragmentaryzacji polityki społecznej wobec rodziny, jej niespójności i fasadowości, przy uwarunkowaniu udzielania wsparcia publicznego dodatkowymi – innymi niż potrzeba – kryteriami (przede wszystkim kryterium dochodowym).

Z kolei D. Duch-Krzysztoszek na podstawie analiz Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS) z lat 2002-2006 wyodrębniła – na bazie stosunku do pracy kobiet i mężczyzn, w tym i pracy osób starszych (akceptacja dla pracy po 70. roku życia), oraz stosunku do wykonywania pracy w sytuacji konieczności sprawowania opieki nad członkami rodziny – cztery kategorie państw [Duch-Krzysztoszek, 2009]. Choć w ESS nie uczestniczyły wszystkie kraje UE, występujące różnice wpisują się w obraz czterech części Europy, przy czym sytuacja w Polsce była bardzo podobna do odnotowanej w krajach Europy Południowej (w analizowanych falach badania ESS Polska była jednym z nielicznych państw z Europy Środkowo-Wschodniej).

A. Frane, opierając się na Europejskim Badaniu Systemów Wartości i Europejskim Sondażu Społecznym, podzielił Europę na 4 grupy, uwzględniając poziom kapitału społecznego funkcjonującego w danym państwie. Ponownie uwidaczniają się przywołane wcześniej podziały, aczkolwiek Słowenia, Słowacja i Czechy w tym przypadku usytuowane są bliżej krajów Europy Południowej niż Środkowej i Wschodniej [Frane, 2008].

Na podstawie omówionej powyżej literatury przedmiotu, odnoszącej się do przestrzennego zróżnicowania realizowanej polityki społecznej, kraje UE-27 podzielone zostały na cztery, w miarę jednorodne z punktu widzenia wspólnego dziedzictwa historycznego i instytucjonalnego, grupy (tab. 6.1).

Tabela 6.1. Grupowanie krajów członkowskich Unii Europejskiej – kryteria jakościowe

Nr grupy	Kra UE
I	Dania, Finlandia, Szwecja
II	Belgia, Francja, Luksemburg, Austria, Niemcy, Holandia, Irlandia, Wielka Brytania
III	Grecja, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Cypr, Malta
IV	Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Rumunia

Źródło: P. Szukalski, J. Wiktorowicz, *Koncepcja badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE*, Łódź, marzec 2011, s. 24.

Co warte podkreślenia, powyższe grupowanie pokrywało się z rezultatami prowadzonych w trakcie pierwszego etapu badań nad sytuacją społeczno-ekonomiczną osób w wieku 50+ w krajach UE, a dokładniej z pozycją tych osób mierzoną syntetycznym wskaźnikiem obejmującym kilkanaście wymiarów owej sytuacji.

Na podstawie zarówno analizy zbieżności dwudziestowiecznych zaszłości, jak i badań systemów wartości [Jasińska-Kania, Marody, 2002; Domański, 2009], stwierdzić należy, iż największe podobieństwo wyposażenia instytucjonalnego w danym kraju w porównaniu z Polską występuje w grupie IV, obejmującej dawne kraje socjalistyczne. Tym samym grupa ta składa się z najbardziej podobnych do Polski państw, w których przypadku należy oczekiwać najmniejszych problemów, jeśli chodzi o możliwość przeniesienia do naszego kraju rozwiązań prawnych, organizacyjnych, finansowych w sferze działań wobec osób w wieku 45/50+ na rynku pracy.

Drugą najbardziej zbliżoną do Polski grupą są państwa Europy Południowej, wchodzące w skład grupy III. W ich przypadku występują liczne podobieństwa w zakresie szeroko pojętej obyczajowości, opinii o roli rodziny, obowiązkach kobiet i mężczyzn, aczkolwiek odmienny przebieg historii drugiej połowy XX wieku rzutuje na występowanie pomiędzy tymi krajami a Polską różnic większych, niż to miało miejsce w porównaniu z grupą IV.

Najmniej podobieństw znaleźć można pomiędzy Polską a grupą I, choć również i w przypadku Niderlandów i, w mniejszym stopniu, Wielkiej Brytanii (należących do grupy II) widoczne są znaczne różnice.

W ramach wyodrębnionych grup państw poszukiwano przykładów właściwych rozwiązań legislacyjnych i dobrych praktyk w tych państwach, które, zgodnie ze statystykami Eurostatu, charakteryzowały się najlepszą sytuacją osób starszych. Wyszliśmy z założenia, że nie można uwzględniać tylko jednej płaszczyzny – rynku pracy. Płaszczyzna ta jest bardzo ważna, jednak pominęlibyśmy cały szereg czynników decydujących o spoistości społecznej, uwzględnionych we wskaźniku syntetycznym. Idealną sytuacją byłoby bazowanie na zmianach tego wskaźnika w czasie, jednak w przypadku znacznej części zmiennych brakuje porównywalnych danych dla wszystkich krajów UE-27 za dłuższy okres.

Świadomie zdecydowaliśmy się przy tym bazować na danych z roku 2008, tj. roku sprzed kryzysu gospodarczego, prowadzącego do szeregu perturbacji na rynku pracy, najsilniej dotykających zazwyczaj osoby rozpoczynające i kończące karierę zawodową. W roku 2009 w 19 krajach UE wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata był niższy niż w roku 2008, przy czym dla państw o największym spadku PKB – tj. republik nadbałtyckich – spadek wskaźnika sięgał aż 4-7 punktów proc.

W zamyśle zmienne użyte do wskaźnika syntetycznego miały opisywać najważniejsze wymiary sytuacji osób starszych (nie ograniczając się wyłącznie do rynku pracy):

1) aktywność zawodową według wieku i wykształcenia,
2) bezrobocie według wieku i wykształcenia,
3) bezrobocie długotrwałe według wieku,
4) udział osób pracujących w domu,
5) częstość zatrudnienia czasowego w różnych grupach wieku,
6) bezpieczeństwo pracy (współczynnik wypadków w pracy według aktywności i wieku),
7) wysokość wynagrodzenia w stosunku do średniej według wieku,
8) wysokość emerytury w stosunku do średniego wynagrodzenia według wieku,
9) poziom ubóstwa według wieku,
10) poziom ubóstwa pracujących,
11) częstość kontaktów z lekarzami (według wieku i aktywności),
12) ograniczenia aktywności według wieku i aktywności zawodowej,
13) możliwość dokształcania się/podnoszenia kwalifikacji – udział w edukacji i szkoleniach według wieku i statusu na rynku pracy,
14) posługiwanie się komputerem/Internetem,
15) średni wiek uzyskiwania pierwszego świadczenia emerytalnego.

Podczas gromadzenia danych statystycznych okazało się, że w przypadku dużej części wymienionych powyżej zmiennych nie są dostępne dane pozwalające na porównanie sytuacji osób na przedpolu starości w państwach UE. Dlatego też, ze względu na dostępność danych, ostatecznie do miernika syntetycznego zakwalifikowano następujące zmienne traktowane jako wskaźniki:

A. wskaźnik aktywności wśród osób w wieku 50-64 lata w roku 2008 (%) – wskaźnik otwartości rynku pracy dla osób na przedpolu starości;
B. przeciętny wiek w chwili wyjścia z zasobów pracy w roku 2008 – syntetyczny wskaźnik opisujący skłonność do kontynuowania kariery zawodowej w starszym wieku;
C. bezrobocie długotrwałe wśród osób w wieku 55-64 lata (% bezrobotnych pobierających zasiłek przez ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy) w roku 2008 – jako wskaźnik trudności znalezienia pracy;
D. stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50-64 lata (% aktywnych zawodowo) – jako ogólny wskaźnik stopnia trudności znalezienia pracy przez osoby na przedpolu starości;
E. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata w roku 2008 (% osób w danym wieku) – wskaźnik powodzenia w kontynuowaniu kariery zawodowej osób starszych;
F. osoby z wykształceniem średnim lub wyższym w wieku 55-64 lata w roku 2008 (jako % osób w tym wieku) – wskaźnik kompetencji, umiejętności i wiedzy osób starszych;
G. korzystanie z dowolnej formy kształcenia deklarowane przez osoby w wieku 55-64 lata w roku 2008 (% korzystających) – wskaźnik dostępności kształcenia dla osób starszych;
H. udział osób w wieku 55-64 lata w kształceniu formalnym w roku 2008 (% korzystających wśród ogółu osób w tym wieku) – wskaźnik dostępności instytucjonalnych form kształcenia dla osób starszych;
I. samoocena stanu zdrowia osób w wieku 55-64 lata w roku 2008 (% ogółu odpowiedzi) – odpowiedzi „dobre" i „bardzo dobre" – wskaźnik stanu zdrowia osób na przedpolu starości;

J. osoby z chronicznymi schorzeniami lub problemami zdrowotnymi jako % zatrudnionych w wieku 55-64 lata w roku 2008 (% ogółu zatrudnionych w tym wieku) – wskaźnik problemów zdrowotnych osób starszych aktywnych zawodowo;
K. relacja mediany dochodów osób w wieku 50-64 lata do mediany dochodów ogółem w roku 2008 – wskaźnik określający potencjalną utratę dochodów wynikającą z wyjścia z rynku pracy;
L. wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób w wieku 60+ w roku 2008 (% osób o dochodzie poniżej 60% mediany dochodów) – wskaźnik ubóstwa osób starszych (strach przed ubóstwem jako czynnik zachęcający do pozostania na rynku pracy);
M. wskaźnik zagrożenia ubóstwem zatrudnionych w wieku 55-64 lata w roku 2008 (% osób o dochodzie poniżej 60% mediany dochodów) – wskaźnik informujący o zasięgu niskich wynagrodzeń w zbiorowości pracujących osób starszych.

Do konstrukcji wskaźnika syntetycznego użyta została metoda zaproponowana przez J. Drewnowskiego, pozwalająca na dokonanie standaryzacji zmiennych wyrażonych w różnych jednostkach. Metoda ta polega na obliczaniu dla pojedynczych zmiennych względnej pozycji zajmowanej przez dany obiekt, zgodnie z formułą:

$$w_j = \frac{x_i - x_{min}}{x_{max} - x_{min}}$$

gdzie:

w_j – wartość cząstkowego wskaźnika

x_i – wartość zmiennej w przypadku badanego obiektu

x_{min} – najmniejsza wartość zmiennej x w zbiorze badanych obiektów

x_{max} – największa wartość zmiennej x w zbiorze badanych obiektów.

Otrzymana wielkość przyjmuje wartości z przedziału obustronnie zamkniętego od 0 do 1, gdzie wartość 0 przypisana jest najniższej występującej wartości, zaś wartość 1 – najwyższej wartości zmiennej. Przed obliczaniem wartości cząstkowych wskaźników należy sprawdzić, czy zmienne są jednorodne – czy wszystkie są stymulantami bądź destymulantami. Jeśli nie ma takiej jednorodności, należy dokonać operacji zamiany „niepasujących" zmiennych o charakterze destymulantów poprzez odjęcie od pewnej „okrągłej" stałej występujących wartości zmiennych „niepasujących". W ten sposób zostaje obliczona zmienna o charakterze odwrotności zmiennej wyjściowej – w przypadku niniejszej analizy takiej zamiany dokonano dla powyżej wymienionych zmiennych oznaczonych literami: C, D, J, L, M.

Podsumowując, w obrębie każdej z grup wyodrębnionych państw w oparciu o kryteria jakościowe wybrano po dwóch reprezentantów odznaczających się najlepszymi wynikami (tj. największą wartością wskaźnika przedstawionego w tab. 6.2), zaś w przypadku państw Europy Środkowo-Wschodniej i Południowej, wśród których oczekiwać należy największej możliwości przeniesienia do Polski stosowanych rozwiązań, dobrano trzy kraje o najlepszych wartościach. W tab. 6.2 zestawiono wartości obliczonego wskaźnika syntetycznego dla poszczególnych krajów UE-27, kolorem różnicując grupy krajów wyróżnionych według kryterium wyposażenia instytucjonalnego (grupy I-IV), zaś pogrubieniem zaznaczając państwa wybrane do dalszej analizy.

Tabela 6.2. Ranking krajów UE-27 według wartości wskaźnika syntetycznego obrazującego sytuację osób starszych na rynku pracy

Kraj	Wartość wskaźnika syntetycznego	Pozycja w rankingu
Szwecja	11,010	1
Dania	10,021	2
Holandia	9,096	3
Wielka Brytania	8,707	4
Irlandia	8,102	5
Finlandia	7,869	6
Austria	7,602	7
Luksemburg	7,506	8
Czechy	7,479	9
Cypr	7,255	10
Niemcy	6,773	11
Włochy	6,466	12
Belgia	6,366	13
Rumunia	6,290	14
Bułgaria	6,153	15
Słowenia	6,118	16
Hiszpania	6,041	17
Francja	5,977	18
Słowacja	5,714	19
Estonia	5,683	20
Grecja	5,621	21
Litwa	5,408	22
Węgry	5,032	23
Polska	4,889	24
Łotwa	4,857	25
Portugalia	4,547	26
Malta	4,412	27

Źródło: własne obliczenia.

Rezultatem przeprowadzonych analiz jest wytypowanie następujących reprezentantów poszczególnych grup państw do dalszych badań:

– grupa I, „skandynawska opieka" – **Szwecja, Dania**;

grupa II, „zachodnioeuropejska różnorodność" – **Holandia, Wielka Brytania**;

– grupa III, „śródziemnomorska droga" – **Cypr, Włochy, Hiszpania**;

– grupa IV, „środkowoeuropejska młoda demokracja"– **Czechy, Rumunia, Bułgaria**.

W dalszej części niniejszego raportu zostaną przedstawione raporty krajowe, odnoszące się do powyżej wskazanych państw, przedstawione w porządku zgodnym z zaprezentowanym rankingiem w ramach wyodrębnionych grup krajów. Dodatkowo, w trakcie prowadzonych na etapie pierwszym badań zdecydowano się uwzględnić Francję, jako państwo prowadzące w ostatnich latach holistyczną, mniej znaną w Polsce politykę aktywizowania osób w wieku

50+. Kraj ten, znajdujący się zgodnie ze wspomnianymi klasyfikacjami w grupie II, omawiamy wraz z innymi państwami zachodnioeuropejskimi.

Prezentowane dalej raporty mają ujednoliconą strukturę, zaś z uwagi na dostępność danych statystycznych w każdym przypadku wiek produkcyjny utożsamiony został z wiekiem 20-64 lata. Jak wyjaśniono w rozdziale pierwszym, wiek ten we współczesnej Europie wydaje się lepiej pasować do opisu przebiegu kariery zawodowej i analizy sytuacji osób w wieku aktywności zawodowej na rynku pracy niż bazujący na XIX-wiecznej tradycji przedział wieku 15-64 lata.

Raporty krajowe przygotowane zostały na podstawie zarówno analizy dostępnych danych (*desk research*), jak i informacji uzyskanych w czasie kwerend – spotkań z przedstawicielami administracji rządowej, przedsiębiorców, związków zawodowych i świata nauki, poświęconych ocenie prowadzonej w badanych krajach polityki rynku pracy wobec osób starszych i polityki aktywnego starzenia się[33]. W trakcie przygotowywania, stanowiących prezentowane dalej rozdziały VIII-XVIII, raportów narodowych wykorzystano również wewnętrzne, cząstkowe opracowania, przygotowane na wcześniejszych etapach realizacji niniejszego raportu[34].

Drugim elementem prowadzonych badań było sporządzenie katalogu projektów realizowanych w badanych krajach, ukierunkowanych na wspieranie aktywności zawodowej, jak i szeroko rozumianej aktywności społecznej osób starszych[35]. Opracowany zbiór zawiera od 25 do 32 projektów z danego kraju (łącznie zgromadzono dane o ok. 300 inicjatywach). Podkreślmy, że nie zawsze są to projekty w tradycyjnym rozumieniu – w opracowanym katalogu znalazły się także działania podejmowane przez samorządy w ramach programów regionalnych lub lokalnych, a także mniej sformalizowane działania przedsiębiorstw związane z zarządzaniem wiekiem.

Z uwagi na: (1) szeroki zakres badań, (2) dywersyfikację źródeł danych (*desk research*, bezpośrednie kontakty z instytucjami, realizowane drogą e-mailową, (3) zróżnicowanie zasobów danych w obrębie badanych krajów UE oraz (4) konieczność zapewnienia porównywalności opracowanych materiałów przez kilkuosobowy zespół pracowników merytorycznych, konieczne było podjęcie działań gwarantujących zbieranie danych w sposób usystematyzowany i zestandaryzowany. Służyły temu dyspozycje dla zespołu badawczego, dzięki którym zapewniony został relatywnie wysoki poziom porównywalności analiz rozwiązań sprzyjających aktywnemu starzeniu się w różnych krajach UE. Dyspozycje do analizy działań prowadzonych przez samorządy, organizacje pozarządowe i przedsiębiorstwa wobec osób w wieku 45+ w wybranych krajach obejmowały zgromadzenie informacji odnoszących się do ram systemowych projektu (o ile był on współfinansowany ze środków publicznych), jego inicjatora i lidera, celów, zasobów niezbędnych do realizacji projektu, działań podejmowanych w trakcie realizacji, osiągniętych rezultatów oraz specyfiki kulturowo-instytucjonalnej utrudniającej dostosowanie da-

[33] Szczegółowe informacje o przebiegu kwerend, instytucjach przyjmujących i najważniejszych wnioskach płynących z odbytych spotkań znajdują się w sprawozdaniach z tychże wyjazdów.

[34] Najistotniejsze dla omawianych zagadnień były następujące opracowania wewnętrzne: (1) I. Madej, *Identyfikacja podstawowych aktów prawa wspólnotowego regulujących kwestie związane z rynkiem pracy (w tym zabezpieczeniem społecznym) oraz systemem emerytalnym*, Łódź 2010; (2) M. Paluszkiewicz, *Wykaz podstawowych aktów prawnych stanowiących podstawę dla dalszych analiz w ramach zadania 2 – analizy polityki rynku pracy w wybranych państwach wobec osób 45+*, Łódź 2012 oraz (3) J. Petelczyc, P. Roicka, *Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji na polskim rynku pracy*, Łódź 2012; (4) I. Kołodziejczyk-Olczak, *Analiza uwarunkowań wdrażania zarządzania wiekiem w państwach UE*, Łódź 2013.

[35] W tym przypadku podejmowane kroki zgodne były z opracowaną przez P. Szukalskiego *Metodyką badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach Unii Europejskiej, stanowiącą uzupełnienie zatwierdzonej wcześniej Koncepcji badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE*.

nego rozwiązania do polskich warunków. W celu zapewnienia standaryzacji katalogu projektów zbierane informacje były zapisywane we w pełni zestandaryzowanej karcie projektu.

Spośród zidentyfikowanych projektów wyodrębniono – zgodnie z określoną metodyką – przykłady realizowanych na poziomie mezo i mikro (działania przedsiębiorstw, sektora pozarządowego i samorządów) ciekawych inicjatyw, które mogłyby zostać zaimplementowane w Polsce. Przykładowe, szczególnie warte polecenia inicjatywy zostały szerzej omówione w rozdziale XVIII.

Metodyka wyboru projektów, które mogą zostać określone jako dobre praktyki, przewidywała uwzględnienie trzech kryteriów: kosztów, skuteczności i możliwości przenoszenia do polskich warunków. Jako dobre praktyki wskazano po 4-5 inicjatyw z każdego kraju, zaliczając do tej grupy projekty, które uzyskały dla danego kraju najwyższą punktację[36]. Koncepcja doboru dobrych praktyk przewidywała też włączenie do pogłębionej analizy ciekawych inicjatyw, których ogólna ocena nie była najwyższa, ale prowadzone działania uznano za szczególnie cenne dla wyrównywania szans starszych pracobiorców i – szerzej – dla realizacji koncepcji aktywnego starzenia. Wybrane projekty poddane zostały w dalszej kolejności bardziej pogłębionej analizie w celu: (1) wyróżnienia mocnych stron zrealizowanych działań, (2) rekomendacji dla instytucji, które chciałaby skorzystać z doświadczeń tych projektów, (3) możliwości upowszechniania praktyki w Polsce. Z uwagi na ograniczone ramy niniejszego raportu, w rozdziale XVIII zaprezentowane zostały opisy tylko niektórych, celowo wybranych inicjatyw. Część tego materiału prezentowana jest w aneksie do niniejszego tomu (dołączona płyta CD).

[36] Ocena ekspercka prowadzona była dla każdego z wyróżnionych trzech obszarów, przy czym maksymalna ocena dla danego obszaru to 5 pkt. Projekt mógł więc zdobyć maksymalnie 15 pkt.

Wybrane kryteria wyboru dobrych praktyk – koszty, skuteczność i przenaszalność, zostały dla potrzeb projektu zoperacjonalizowane. Mówiąc o kosztach zaznaczyć trzeba, iż są one w ramach UE bardzo zróżnicowane ze względu na odmienny poziom wynagrodzeń, głównego składnika kosztów projektów. Co więcej, nawet w ramach jednego kraju koszty mogą odzwierciedlać różnice pomiędzy kosztami życia w poszczególnych regionach lub odmienne natężenie podejmowanych przedsięwzięć (np. różną liczbę godzin oferowanych szkoleń). W większości projektów realizujących jednocześnie różne formy aktywności, odznaczające się różnymi kosztami jednostkowymi, występuje dodatkowy czynnik zakłócający porównywalność danych. Jednym ze sposobów uwzględnienia kosztów jest obliczenie średniej wartości kosztów w przeliczeniu na jednego beneficjenta projektu. Tak obliczone wielkości mogą jednak służyć tylko i wyłącznie do wykorzystania przy porównaniach w ramach projektów wykonywanych w tym samym państwie, a i to w ramach jednorodnych typów, przedstawionych w *Raporcie z analizy projektów dotyczących aktywnego starzenia się* (materiał wewnętrzny projektu). W tej sytuacji na podstawie metody eksperckiej osoba oceniająca projekt po ustaleniu średniego kosztu w przeliczeniu na beneficjenta dokonywała – na podstawie swej wiedzy – przekształcenia wartości w jednostkach naturalnych na informacje opisowe: „niski", „umiarkowany", „średni", „wysoki", „bardzo wysoki", po czym przyporządkowywała projektowi liczbę punktów według skali: „niski" – 5 pkt, „umiarkowany" – 4 pkt, „średni" – 3 pkt, „wysoki" – 2 pkt, „bardzo wysoki" – 1 pkt.

Jeśli chodzi o kryterium skuteczności, punktem wyjścia była (zgodnie z tradycyjnym rozumieniem tego kryterium ewaluacyjnego) ocena stopnia zrealizowania rezultatów. W karcie projektu podzielone one zostały na 4 rodzaje („twarde", „miękkie", krótkookresowe, długookresowe). Dodatkowo uwzględniano również – jako kryteria pomocnicze – mocne i słabe strony projektu. Punktacja przypisana poszczególnym ocenom była następująca: „niski" – 1 pkt, „umiarkowany" – 2 pkt, „średni" – 3 pkt, „wysoki" – 4 pkt, „bardzo wysoki" – 5 pkt.

Wreszcie w przypadku trzeciego uwzględnianego elementu, stopnia przenaszalności, ekspert formułując swoją ocenę bazował na informacjach zawartych w karcie projektu, odnoszących się do stopnia przenaszalności i barier instytucjonalnych. Na podstawie tych informacji dokonywał oceny według metodyki analogicznej, jak w przypadku skuteczności.

Początkowa propozycja odnosiła się do przypisania powyższym trzem kryteriom różnej wagi (koszt – 0,2, skuteczność – 0,4, przenaszalność – 0,4). Jednak w trakcie dyskusji na RE pojawiły się głosy, aby nie pomniejszać ważności kosztów i aby posługiwać się zwykłą nieważoną sumą dla trzech kryteriów.

Druga część niniejszego opracowania zakończona jest rekomendacjami odnośnie do możliwości wykorzystania w polskich warunkach prezentowanych, pochodzących z 11 badanych państw rozwiązań. W tym przypadku pojawia się – oczywiście – problem jednoznacznego określenia, które z prezentowanych praktyk jawią się jako skuteczne. Generalnie, w literaturze przedmiotu podkreśla się, iż jakakolwiek rzetelna ocena efektów programów formułowanych z myślą o poprawie sytuacji na poszczególnych obszarach rynku pracy jest zagadnieniem niezwykle trudnym z co najmniej czterech powodów [Kryńska, Kwiatkowski, Zarychta, 1998]:

– Po pierwsze – dokonując takiej oceny, powinno się porównać **sytuację faktyczną z sytuacją kontrfaktyczną, to jest taką, w której program nie działa**. O ile określenie faktycznych wielkości ekonomicznych jest metodologicznie niezbyt trudne, choć w rzeczywistości przysparza sporo kłopotów, to zasadnicze trudności powstają przy ustalaniu analogicznych wielkości w przypadku, gdyby program nie działał. Z tych powodów niektórzy sądzą, że dokładne wyodrębnienie efektów netto programów aktywnych rynku pracy jest właściwie wręcz niemożliwe.
– Po drugie – programy rynku pracy mogą wywoływać różne skutki dla rozmiarów zatrudnienia. Skutki te mogą mieć charakter neutralny, tzw. **biegu jałowego**, co zaszłoby, gdyby pożądane zmiany (wzrost) zatrudnienia nastąpiły niezależnie od działania programu i program ocenić należałoby jako zbędny. Programy rynku pracy mogą również wywołać niezamierzone – negatywne skutki. Dzieje się tak w przypadku wystąpienia **efektów substytucji i wypierania**. Z efektem substytucji mamy do czynienia wtedy, gdy w rezultacie przyjęcia do pracy uczestnika programu następuje zwolnienie innego pracownika w danej organizacji, a więc uczestnicy programów zastępują w pracy osoby w nich nie uczestniczące. Efekt substytucji występuje często wówczas, gdy koszty pracy uczestników programów są dla pracodawców niższe od kosztów pracy innych osób. Efekt wypierania występuje zaś wtedy, gdy pomoc udzielona jednej firmie, pozwalająca zatrudnić dodatkowe osoby, daje jej taką przewagę konkurencyjną, że w innych zakładach pracownicy tracą zajęcie, a więc rozwój programów wypiera z rynku pracy przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością o podobnym charakterze. Jak wykazują doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych, z tych właśnie powodów nigdy do końca nie da się ani przewidzieć, ani precyzyjnie oszacować rzeczywistych efektów programów rynku pracy.
– Po trzecie – analiza efektów wdrożenia programu powinna uwzględniać jakościową ocenę tzw. infrastruktury programu. Efektywność programu zależy bowiem od **szeregu czynników egzogenicznych** (np. koniunktury, warunków lokalnych, a nawet wystąpienia klęski żywiołowej itp.), na które nie mają wpływu instytucje tworzące i realizujące program. Może się zdarzyć, iż krańcowo niekorzystny układ nie dających się nigdy w pełni przewidzieć czynników zewnętrznych wpłynie na niską efektywność programu znakomitego, który w innych warunkach zostałby zrealizowany skutecznie, i odwrotnie. A zatem wskaźniki efektywności nie mogą być jedyną podstawą oceny programów.
– Po czwarte – należy również brać pod uwagę niepodlegający bezpośredniej kwantyfikacji **aspekt społeczny** programów kierowanych na rynek pracy. Rzecz w tym, że uczestnictwo w programie, a więc objęcie działaniami aktywizującymi, jest czasem jedyną i ostatnią formą stworzenia szansy przynajmniej okresowego powrotu do aktywności zawodowej, zmiany lub nabycia nowych kwalifikacji, nawiązania kontaktów z pracodawcami i współpracownikami, czy w ogóle reintegracji społecznej.

Powyższe trudności, w połączeniu z niemożnością uzyskania (zazwyczaj) precyzyjnych danych o skuteczności i efektywności wdrażanych w analizowanych krajach rozwiązań systemowych oraz pojedynczych instrumentów, sprawiły, że – formułując rekomendacje – bazowano przede wszystkim na wiedzy eksperckiej i przekonaniu o możliwości włączenia sugerowanych zmian do funkcjonującego obecnie w Polsce systemu wspierania osób w wieku 45+ na rynku pracy.

Grupa 1. Skandynawska opieka

Rozdział VII
Raport krajowy – Dania

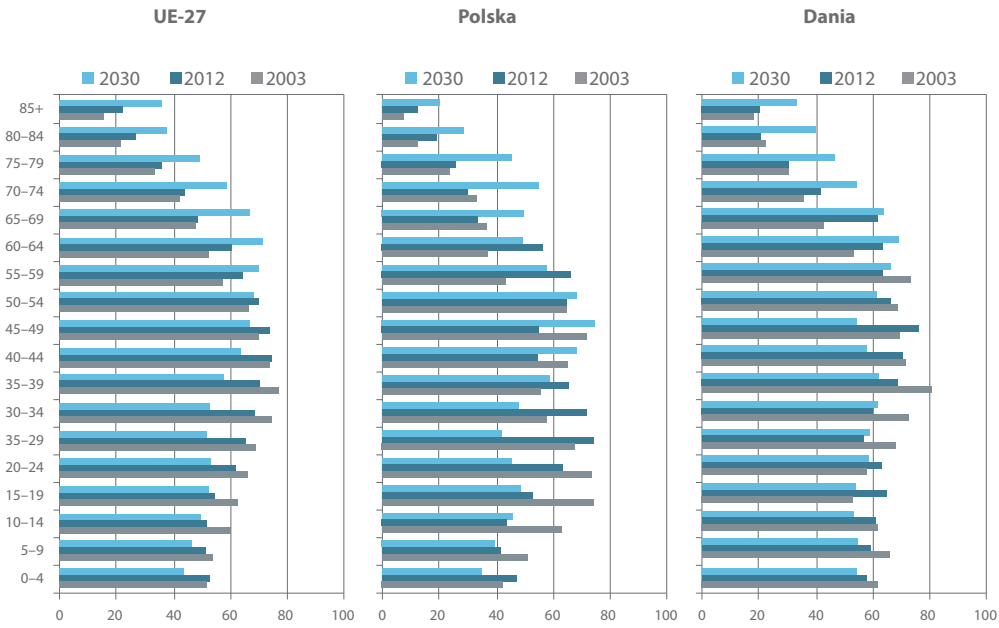
Piotr Szukalski

7.1. Zmiany demograficzne

W ciągu ostatniego dwudziestolecia liczba ludności Danii wzrastała powoli, średnio o 0,4% rocznie. Przyrost liczby ludności w prawie 40% był rezultatem dodatniego przyrostu naturalnego, przede wszystkim jednak wynikiem napływu imigracyjnego. W efekcie imigranci i ich potomkowie w pierwszym pokoleniu stanowią obecnie ponad 10% ludności. Dodatni przyrost naturalny wynikał przede wszystkim z relatywnie wysokiego poziomu współczynnika dzietności teoretycznej, który – po osiągnięciu na początku lat 1980. rekordowo niskiego poziomu 1,4 – w ostatnich dwóch dekadach utrzymywał się na poziomie 1,7-1,9.

Relatywnie niski jest również poziom umieralności. Syntetyczny i negatywny wskaźnik umieralności, jakim jest czas trwania życia noworodka, przybierał w ostatnich latach wysokie i rosnące wartości: w latach 2001-2002 długość życia mężczyzn wynosiła 74,6 roku, wartość ta dla kobiet równa była 79,2 roku, z kolei w latach 2011-2012 było to, odpowiednio, 77,9 i 81,9 roku. Współwystępowanie relatywnie wysokiej dzietności, napływu imigracyjnego z reguły odmładzającego strukturę wieku ludności kraju przyjmującego i relatywnie długiego trwania życia – zwłaszcza mężczyzn – prowadzi do tego, że zarówno obecnie, jak i w przyszłości, rozkład wieku ludności Danii będzie bardziej korzystny, tj. bardziej wyrównany z punktu widzenia zawężeń i rozszerzeń piramidy wieku, w porównaniu z UE-27 i z Polską (rys. 7.1).

Rysunek 7.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Danii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Jednocześnie rozkład wieku odznaczać się będzie wyższym w porównaniu do średniej dla UE i dla Polski udziałem dzieci i młodzieży, niższym – osób starszych (tab. 7.1), co wskazuje na relatywnie lepsze perspektywy demograficzne i ekonomiczne Danii.

Tabela 7.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Danii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Dania	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	34,2	36,6
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	20,1	23,6
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	10,6	11,3

Źródło: jak przy rys. 7.1.

Również i zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 43 do 45,8% (średnia w UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 45,8%, zaś w Polsce z 40,4 do 44,6%). Z kolei udział osób aktywnych zawodowo mających 45-64 lata w okresie tym wzrósł z 37,5 do 39,6% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce z 31,8 do 35,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym odpowiadają za coraz większą część zasobów pracy.

Równocześnie zmienia się i liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 7.2).

Tabela 7.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Danii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Dania		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	1299812	1345583	1318447
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	3285344	3266849	3251190
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	798351	968084	1323360
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	63,9	70,8	81,3

P – prognoza; a – współczynnik obciążenia ekonomicznego populacji w wieku produkcyjnym (20-64 lata) osobami w wieku 0-19 lat i 65 lat i więcej

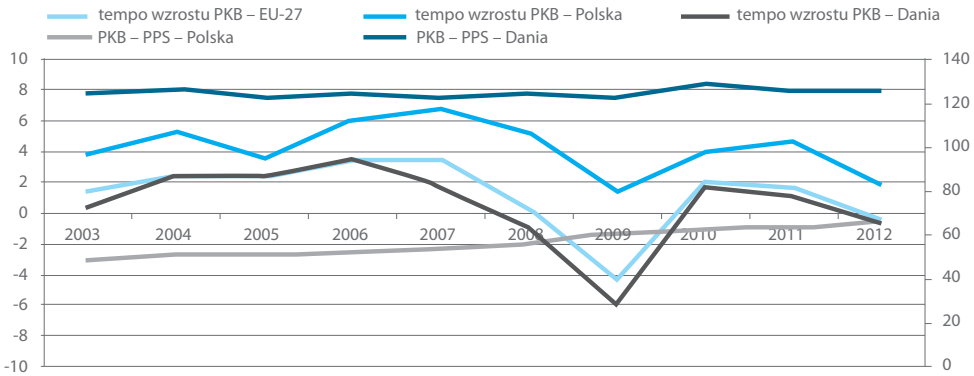
Źródło: jak przy rys. 7.1.

W następnym dwudziestoleciu, dzięki zakładanemu nadal napływowi imigracyjnemu, nastąpić ma w zasadzie stabilizacja, jeśli chodzi o liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym (spadek o 2,4%) i produkcyjnym (spadek o 0,7%). Jednak szybki wzrost liczby osób starszych (o 41,7%) przełoży się na znaczący wzrost obecnie i tak już wysokiej wartości współczynnika obciążenia ekonomicznego, z 70,8 do 81,3, czyli o 16,5%.

7.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W minionej dekadzie tempo wzrostu PKB w Danii było zbliżone do średniej dla UE-27, co przekładało się na stabilizację relacji PKB, jak i PKB ważonego siłą nabywczą, w stosunku do unijnej średniej. Wyjątkowy był jedynie rok 2009, gdy PKB skurczył się o 5,7% (rys. 7.2).

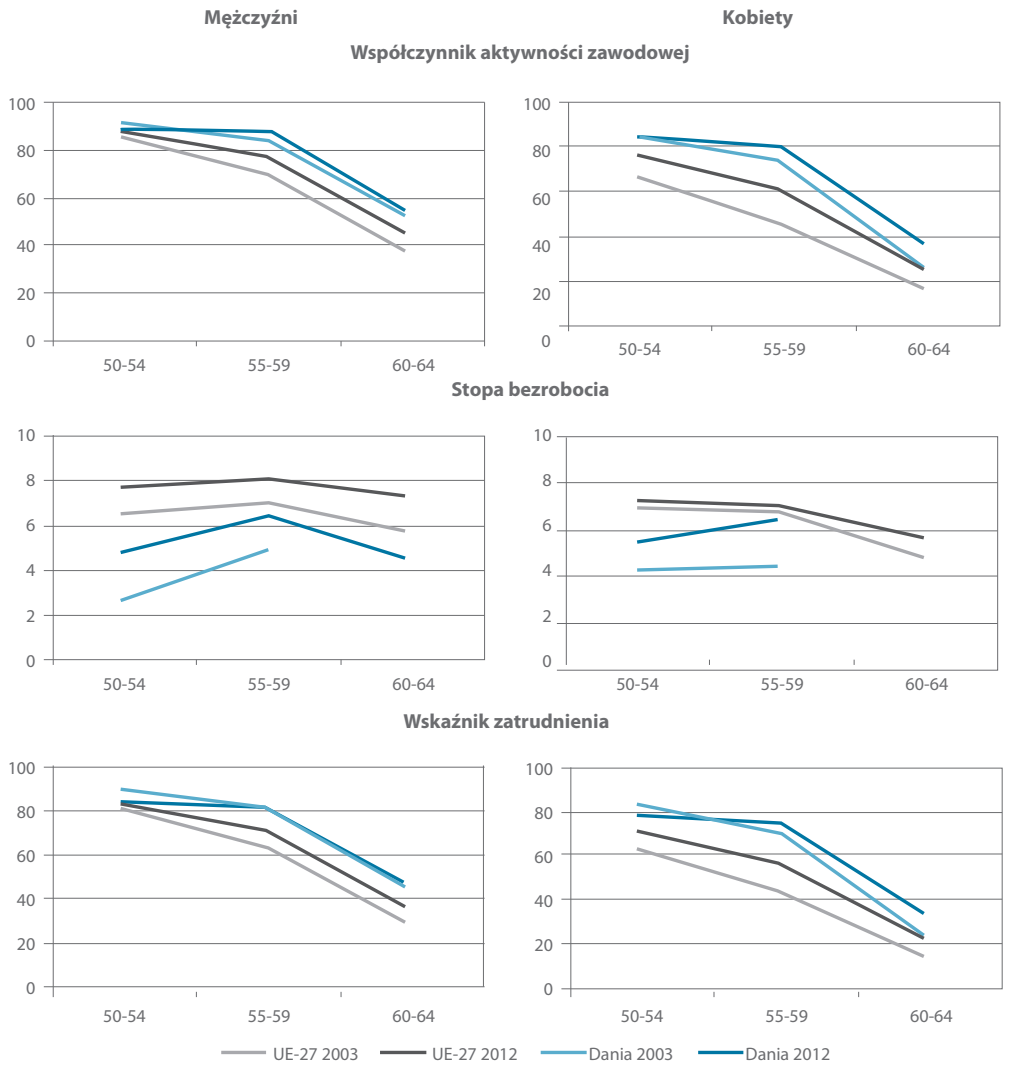
Rysunek 7.2. Wzrost gospodarczy w Danii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012



Źródło: jak przy rys. 7.1.

Zawirowania gospodarcze przełożyły się na zmianę sytuacji na rynku pracy, zwiększając poziom bezrobocia, w tym także osób starszych. Mówiąc o owej sytuacji, trzeba wyraźnie rozróżnić przedstawicieli obu płci. O ile aktywność zawodowa mężczyzn w wieku 50-64 lata nie zmieniła się, o tyle odpowiednie współczynniki dla kobiet wyraźnie wzrosły. Przedstawicieli obu płci dotknęło wyższe bezrobocie. Jednak, o ile w grupie mężczyzn prowadzi to do niższego w roku 2012 w porównaniu z 2003 poziomu współczynnika zatrudnienia, o tyle w zbiorowości kobiet przyrost aktywności zawodowej był na tyle wysoki, iż mimo wzrostu bezrobocia nastąpiło również podniesienie się wskaźnika zatrudnienia (rys. 7.3).

Rysunek 7.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Danii



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Dalsza część rozdziału zawiera próbę przedstawienia podejmowanych przez duński rząd najważniejszych działań ukierunkowanych na wpływanie na aktywność zawodową osób w wieku 50+.

7.3. System emerytalno-rentowy

Emerytura w Danii wypłacana jest według dwóch osobnych schematów – 1) emerytura państwowa (*Folkepension*), finansowana z podatków, przysługuje osobom, które są mieszkańcami Danii i osiągnęły wiek 65 lat (jej wysokość jest uzależniona od okresu zamieszkiwania w Danii pomiędzy 15. a 65. rokiem życia); 2) emerytura uzupełniająca (ATP – *arbejdsmarkedets tillægspension*), finansowana ze składek odprowadzanych przez pracowników najemnych pracujących przynajmniej 9 godz. tygodniowo, którzy uczestniczą obowiązkowo w systemie składkowym, umożliwia im uzyskanie świadczenia w chwili osiągnięcia wieku 65 lat [http://www.missoc.org/]. Wiek emerytalny będzie w latach 2024-2027 podwyższany stopniowo, corocznie o 6 miesięcy, do 67 lat, choć w 2012 zapowiedziano przyspieszone wdrożenie tej zmiany w okresie 2019-2022 [*National*…, 2012]. Od 2030 r. wiek emerytalny ma być podwyższany co 5 lat, zgodnie z szacunkami aktuarialnymi, bazującymi na zmianach trwania życia.

Osoby zainteresowane wcześniejszą dezaktywizacją mogą uzyskać świadczenie w wieku 60 lat (w latach 2019-2022 wiek ten miał być podwyższany, co roku o 6 miesięcy, osiągając ostatecznie poziom 62 lat, choć w 2012 planowano szybsze rozpoczęcie tego procesu w okresie 2014-2017). Warunkiem niezbędnym jest wcześniejsze przystąpienie pracownika do specjalnego podfunduszu ubezpieczającego na wypadek bezrobocia i opłacanie przez przynajmniej 30 lat dodatkowych składek. W maju 2011 rząd duński zaproponował wprowadzenie kolejnych zmian, a mianowicie podwyższenie wieku uprawniającego do uzyskania emerytury i wcześniejszej emerytury o 5 lat oraz, w dalszej kolejności, zredukowanie okresu pobierania wcześniejszej emerytury z maksymalnie 5 lat do 3 w stosunku do normalnego wieku emerytalnego[37].

Osoby, które spełniają warunki uprawniające do otrzymania wcześniejszej, dobrowolnej emerytury, a mimo to pracują do ukończenia 65. roku życia, otrzymują jednorazową wypłatę w wysokości ok. 20 000 euro [*European Employment*…, 2012].

W Danii wprowadzono również zachęty do pozostania na rynku pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Zarówno w przypadku emerytury państwowej (*Folkepension*), jak i uzupełniającej (ATP), można odroczyć przejście na emeryturę na okres do 120 miesięcy po osiągnięciu wieku emerytalnego, tj. do wieku 75 lat. W takim przypadku wymaga się, aby osoba odraczająca moment dezaktywizacji zawodowej przepracowała w ciągu roku przynajmniej 1000 godz., lecz od 2014 roku wielkość ta będzie obniżona do 750 godz. rocznie. Wysokość przyszłej emerytury wzrasta o określony procent w zależności od długości okresu odroczenia (*Folkepension*) lub o ustalony procent w każdym odroczonym miesiącu pomiędzy 65. a 75. rokiem życia (ATP).

O skorzystanie z emerytury częściowej mogą się ubiegać osoby między 60. a 65. rokiem życia, mieszkające na terenie Danii, które zredukują wymiar czasu pracy o co najmniej 7 godzin tygodniowo lub o co najmniej 1/4 dotychczasowego; pozostały czas kształtować się powinien

[37] Warto wspomnieć w tym miejscu o innej, uchwalonej w 2012 r. zmianie, dotyczącej zniesienia możliwości odliczenia od dochodu przez pracowników składek ubezpieczeniowych w systemie emerytalnym, a w zamian zniesienia podatku dochodowego od wypłacanych świadczeń emerytalnych. Ten krok – neutralny pod względem fiskalnym w długim okresie – przynieść ma w najbliższych latach dodatkowe dochody budżetowi Danii.

w granicach między 12 a 30 godzinami tygodniowo. Wykazać należy ponadto co najmniej 10-letni okres odkładania na dodatkową emeryturę (ATP) w ciągu ostatnich 20 lat oraz co najmniej 18-miesięczny okres zatrudnienia na terenie Danii przez ostatnie 24 miesiące[38]. W przypadku pracy poniżej 29,6 godz. tygodniowo uzyskuje się emeryturę wyliczaną jako brakującą część etatu (37 godz.), praca w przedziale 29,6-37 godz. skutkuje zawieszeniem emerytury, zaś gdy przekroczony jest 37-godzinny czas pracy, następuje potrącenie emerytury ze świadczenia obliczanego dla następnego tygodnia. Istnieje możliwość uwzględniania różnic sezonowych w skali tygodnia, miesiąca i roku (np. dłuższa praca latem, krótsza zimą).

Podobne rozwiązanie obowiązuje w systemie zabezpieczenia społecznego osób samozatrudnionych.

7.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

7.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Obecnie Dania nie ma narodowej strategii wdrażania aktywnego starzenia się, natomiast można powiedzieć, iż koncepcję tę zawiera przyjęta w 2010 r. Narodowa Strategia Społeczeństwa Obywatelskiego (*National Civil Society Strategy*), której główne cele to: 1) wspieranie innowacji i rozwoju sektora zabezpieczenia społecznego, 2) promocja aktywnego obywatelstwa i wolontariatu; 3) wzmacnianie organizacji wolontariackich; 4) wzmacnianie współpracy różnych sektorów. Przejawem wdrażania tej strategii jest obowiązek powołania w każdej gminie Rady Seniorów, wybieranej w bezpośrednich wyborach przez wszystkich mieszkańców danej gminy mających co najmniej 60 lat. W roku 2011 powołano również na szczeblu centralnym Komisję Seniorów. Działania tych organów są jednak ukierunkowane głównie na osoby w wieku poprodukcyjnym.

7.4.2. Działania na rzecz pracujących

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, czyli tzw. „złoty trójkąt" Madsena. Cechy te odnoszą się również do polityki wobec osób starszych na rynku pracy. Polityka ta sprecyzowana została – aczkolwiek nie tylko w odniesieniu do osób starszych – w ramach ogłoszonego w 2002 r. programu „Więcej osób w pracy" (*More people in work*). Jej rezultatem jest wyjątkowa łatwość znalezienia zatrudnienia przez osoby tracące swe dotychczasowe miejsce pracy, pomimo zdecydowanie krótszego niż średnia unijna okresu pracy dla jednego pracodawcy (w Danii to jedynie 3 lata, w UE średnio 8 lat). Głównym instrumentem było umożliwienie dostępu do systemu edukacji ustawicznej i kształcenia zawodowego, zarówno zatrudnionym, jak i bezrobotnym [DENS, 2010].

Dania nie posiada wydzielonego, zintegrowanego, ukierunkowanego na osoby w starszym wieku programu mającego na celu ułatwienie im funkcjonowania na rynku pracy. Prowadzone

[38] http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResult.jsp.

są w tym zakresie tylko pojedyncze działania, skupione przede wszystkim na sferze medycyny pracy i rehabilitacji czy na subwencjach dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55+.

Jak zaznaczają autorzy duńskich badań, wysoka aktywność zawodowa osób starszych jest wynikiem dużych 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, 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, w którego wprowadzanie zaangażowana jest mocno LO (Duńska Konfederacja Związków Zawodowych). Działania w ramach tego ostatniego programu ukierunkowane są przede wszystkim na maksymalizację umiejętności zawodowych osób starszych, umożliwianie dalszego kształcenia się i wpływanie na motywację do jak najpóźniejszego opuszczenia rynku pracy. Większość szkoleń i treningów prowadzona jest przez treningowe centra rynku pracy (*Arbejdsmarkedsuddannelsescentre* – AMU). AMU oferują około 2500 kursów zawodowych dla dorosłych całkowicie lub w większości finansowanych ze środków publicznych, od kilkugodzinnych szkoleń do kursów 6-tygodniowych. Wystawiają uczestnikom certyfikaty. Publiczne środki na finansowanie szkoleń pochodzą z części podatku od dochodu z pracy (w wysokości 8%), jaki jest płacony na świadczenia rynku pracy (*arbejdsmarkedsbidrag*) [Cedefop, 2010]. Zazwyczaj korzystający muszą pokryć część kosztów, ale z tego obowiązku zwolnione są osoby bezrobotne. Niekiedy za szkolenia płacą przedsiębiorstwa delegujące swych pracowników. Uczestnikom takich szkoleń – gdy odbywają się one poza miejscem ich zamieszkiwania – przysługuje zwrot kosztów dojazdu lub nocleg.

Płatny urlop dla osób podejmujących szkolenia zawodowe został wprowadzony w Danii już w 1993 r. Obecnie w ramach takiego wsparcia można na czas szkolenia uzyskać świadczenie w wysokości zasiłku dla osoby bezrobotnej. Ten typ szkoleń wykorzystywany jest corocznie przez 15% osób pracujących. W 2008 r. partnerzy społeczni zgodzili się na wprowadzenie finansowanego przez pracodawców odpisu na indywidualne konta pracowników, równego 1% wynagrodzenia, przeznaczonego na finansowanie okresu uczestnictwa w szkoleniach zawodowych, emerytury lub okresu zaprzestania aktywności zawodowej. Dodatkowo pracodawcy zgodzili się pokrywać koszty – wynikających z układów zbiorowych – dwutygodniowych szkoleń zawodowych [Madsen, 2010].

W 2010 r. uruchomiono 13 regionalnych centrów doradztwa zawodowego, wspomagających pracodawców i pracowników, jeśli chodzi o tematykę prowadzonych szkoleń.

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 publicznym – w doborze osób starszych. Przykładem może być inicjatywa *Senior Commercial Denmark* – zbudowana oddolnie sieć uzyskała środki na wspieranie lokalnych działań grup seniorów ukierunkowanych na pomoc w poszukiwaniu pracy, badanie potrzeb edukacyjnych, projekty wspierające poszukiwanie nowych obszarów zatrudnienia osób starszych itp. [DENS, 2010]. Co więcej, jako jedna z podstawowych cech duńskiej polityki aktywnego starzenia się wymieniana jest decentralizacja odpowiedzialności, umożliwiająca wypracowywanie na poziomie przedsiębiorstw – tj. w drodze porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – szczególnych zasad i warunków zatrudnienia. Jej efektem jest realizacja *flexicurity* wzmacniającej aktywne starzenie się.

Wprowadzona w 2011 r. zmiana oddziałująca na zwiększenie chęci pracodawców do zatrzymania starszych pracowników to konieczność uwzględnienia wyroku Europejskiego Sądu Sprawiedliwości z 12 listopada 2010, uznającego konieczność wypłacania odprawy (*redundancy pay*) zwalnianym osobom w wieku uprawniającym do uzyskania świadczenia emerytalnego, które nie chciały dobrowolnie przejść na emeryturę [*Annual*…, 2010].

Rząd duński promuje dedykowane dla osób na przedpolu starości rozwiązania zachęcające je do dłuższego pozostania na rynku pracy – umowy o pracę na pół etatu lub z elastycznym czasem pracy; np. urzędnik państwowy, który ukończył 62 lata, ma prawo do dodatkowego dnia wolnego w miesiącu [Siergiejuk i in., 2010]. W roku 2008 wprowadzono dla osób mających 64 lata, które nieprzerwanie od osiągnięcia wieku 60 lat pracują na pełnym etacie, odpis podatkowy w wysokości 100 tys. DKK.

7.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Powołano Fundusz Prewencyjny, z budżetem w wysokości 3 mld koron duńskich, przeznaczonym na walkę z wypaleniem zawodowym u pracowników oraz zapobieganie wczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy z powodów zdrowotnych. Środki z funduszu można przeznaczać na przeciwdziałanie prowadzącej do wypalenia zawodowego rutynie w miejscu pracy, promocję zdrowia oraz na rehabilitację pracowników chorych i niepełnosprawnych[39]. Środki te dostępne są dla podmiotów funkcjonujących w wyspecyfikowanych branżach gospodarki. Fundusz ten działa za pośrednictwem systemu grantów przydzielanych beneficjentom, którzy muszą współfinansować projekt. Umożliwia finansowanie takich inicjatyw, które – z jednej strony – dadzą się zastosować długotrwale w organizacji wdrażającej dane rozwiązanie, z drugiej zaś – nadają się do przenoszenia do innych organizacji. Główne kryteria przyznawania grantów to: profesjonalizm i stosowane metody, cele oraz sposób ewaluacji, związek pomiędzy wysokością nakładów i rezultatami, możliwość utrzymania skutków działań po zakończeniu grantu, a także ich wpływ na inne poza grantobiorcą podmioty.

7.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Jednym z priorytetów duńskich reform jest zmiana polityki wobec osób bezrobotnych, w tym przede wszystkim zapobieżenie traktowaniu systemu świadczeń z tytułu bezrobocia jako etapu przejściowego do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Zatem w 2006 r. skrócono także maksymalny, dopuszczalny okres pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych z czterech do dwóch lat, co spowodować miało zwiększenie podaży siły roboczej na rynku pracy [*European*…, 2012]. W ramach reform z 2006 r. prawo do przedłużenia okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych w wieku 55+ zostało zniesione dla osób urodzonych w 1953 r. i w latach późniejszych. W zamian osoby te mogą ubiegać się o „pracę dla seniora" (*senior job*) – instrument opisany dokładniej nieco dalej. Jednocześnie bezrobotni, którzy ukończyli 60 lat i należą do kasy ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, zobowiązani są do podjęcia działań aktywizacyjnych po upływie sześciu miesięcy od rejestracji (inni bezrobotni mają ten obowiązek po 9 miesiącach, z wyjątkiem młodzieży do lat 30, która już po 3 miesiącach musi rozpocząć odpowiednie starania). Działania aktywizacyjne są zindywidualizowane; prowadzą je centra

[39] http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/opencms/information/country_pages/dk/supportmeasure/support_mig_0026, stan na dz. 18.03.2013.

pracy przez okres trzech miesięcy. Osoby bezrobotne w wieku między 63. a 65. rokiem życia mogą ubiegać się o zasiłek z tytułu bezrobocia, jeżeli przystąpią do jednej z kas ubezpieczenia na wypadek bezrobocia oraz wykażą co najmniej 30-letni okres odprowadzania składek na wcześniejszą emeryturę dodatkową, poczynając od 30. roku życia. Podobne rozwiązanie przewidziano dla osób zatrudnionych na podstawie elastycznej umowy o pracę (*fleksydelse*).

Bezrobotni w wieku 55+ mogą uzyskać również subsydiowaną pracę w sektorze prywatnym. Warunkiem jest uprzednie przebywanie przez 12 miesięcy na zasiłku dla bezrobotnych i samodzielne znalezienie firmy gotowej do zatrudnienia starszego pracownika. Firma taka może się ubiegać o częściowy zwrot kosztów zatrudnienia starszej osoby przez kolejnych 6 miesięcy [Madsen, 2010].

Od 2007 r. bezrobotni w wieku 58 i 59 lat nie mogą być wyłączani z udziału w ogólnych instrumentach aktywizacji osób bezrobotnych. Zmiana ta miała na celu zwiększenie obecności osób starszych na rynku pracy oraz podniesienie efektywnego wieku emerytalnego dla obu płci.

Jeśli wskutek wdrożonych w 2006 r. ograniczeń co do przyznawania zasiłków dla bezrobotnych osoby w wieku 55+ utraciły prawo do zasiłku lub gdy skończył się okres pobierania zasiłku, a jednocześnie okres opłacania przez nie składek na wczesną emeryturę przekroczył wymaganą długość, choć one same nie osiągnęły wymaganego minimalnego wieku, możliwe jest uzyskanie specjalnego subsydium w wysokości 123 922 DKK rocznie przez samorządy lokalne, które zatrudniają takie osoby w podległych im instytucjach w ramach tzw. pracy dla seniora (senior job). Praca subsydiowana w tym przypadku trwa do momentu osiągnięcia przez zatrudnionego wieku umożliwiającego mu uzyskanie wcześniejszej emerytury. Możliwość skorzystania z tego rozwiązania przewidziano dla 1500 osób [OECD, 2012].

7.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

W roku 2008 zawarte zostało przez rząd, pracodawców i pracobiorców *Porozumienie w sprawie nieobecności w pracy z powodu choroby (Agreement on absence due to sickness)*, w ramach którego główny nacisk położono na prewencję, przeprowadzanie z pracownikami rozmów na temat potencjalnych zagrożeń zdrowotnych związanych z wykonywaną pracą, tworzenie odpowiedniego środowiska pracy. Jeśli chodzi o ostatni z wymienionych punktów, w 2009 r. uruchomiono specjalny program *Nowe drogi do lepszego środowiska pracy*, realizowany przez wspomniany wcześniej Fundusz Prewencji [http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/opencms/information/country_pages/dk/supportmeasure/support_mig_0026].

Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia poprzez podległy mu Zarząd Środowiska Pracy (*Working Environment Authorities*) dba o zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy (w tym dostosowanie miejsc pracy do wymagań zdrowotnych i fizjologicznych osób starszych), jednocześnie w ostatnich latach przedmiotem troski są wynikające z długotrwałego zatrudnienia zaburzenia psychiczne (badania wskazują, że 3 na 8 Duńczyków przechodzących na rentę z powodu depresji jako powód podaje długotrwały stres w miejscu pracy) [Norstrand, 2010].

W roku 2008 do obowiązków Centrów Pracy dołączono konieczność pomocy w dokonaniu oceny możliwości powrotu do pracy każdej osobie przebywającej na zwolnieniu lekarskim przez co najmniej 8 miesięcy.

7.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

W ostatnim dziesięcioleciu władze zachęcają duńskich przedsiębiorców do wdrażania zarządzania różnorodnością – uwzględniającą wiek, płeć, pochodzenie etniczne, aczkolwiek po raz pierwszy w tym kraju rozpoczęto takie działania *explicite* dopiero w 2002 r. Do instrumentów ułatwiających zarządzanie wiekiem należy możliwość nagradzania przez pracodawców specjalnymi bonusami tych pracowników, którzy wskutek uprzednio zawartego porozumienia pozostają w firmie po osiągnięciu 62. roku życiu; bonusy stanowią nagrodę za dotrzymanie podjętego kilka lat wcześniej wobec pracodawcy zobowiązania do wykonywania pracy do określonego momentu [Torlone, 2008].

Rząd duński w ostatnich latach prowadził również publiczne kampanie informacyjne, których celem była zmiana stosunku pracodawców, pracowników i społeczeństwa do starszych osób aktywnych zawodowo [Crowley, 2011]. Promowano również wprowadzone w roku 2005 zmiany prawa pracy, rozszerzające zakazy dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność, jak i ideę społecznej odpowiedzialności biznesu, mającą uczynić rynek pracy bardziej dostępnym dla poszukujących pracy, którzy uchodzą za bardziej kłopotliwych pracowników (z uwagi na wiek czy sprawność).

W celu upowszechniania informacji na temat metod zarządzania wiekiem duńskie Ministerstwo Zatrudnienia utworzyło specjalną stronę internetową [http://www.seniorpraksis.dk], której głównym zadaniem jest dostarczanie firmom informacji o możliwych sposobach dostosowywania stanowisk i środowiska pracy do specyficznych możliwości starszych pracowników.

W Danii od kilkudziesięciu lat prowadzone są również i oddolne działania na rzecz aktywnego starzenia się i zarządzania wiekiem. Konfederacja Duńskich Pracodawców, która już w 1980 r. prowadziła kampanię, mającą skłonić pracodawców do stosowania zarządzania wiekiem, potem, w latach 1990., debatując o duńskiej idei państwa opiekuńczego, stwierdziła, że hojne systemy opieki „wywabiają" seniorów z rynku pracy. Także duńskie Ministerstwo Pracy organizowało wiele kierowanych do pracodawców kampanii nastawionych na walkę z negatywnymi uprzedzeniami wobec starszych pracowników [Jensen, Mřberg, 2012, s. 52]. Komitet Polityki Seniorów[40] przeprowadził natomiast, w latach 1997-1998 i 2006-2007, dwie kampanie pod hasłem „Kilka lat robi różnicę". Zostały również opracowane wzorcowe instrumenty zarządzania wiekiem i ustanowiono doradztwo (bezpłatne konsultacje oraz porady świadczone przez organizacje konsultingowe z udokumentowanym doświadczeniem) dla przedsiębiorstw zainteresowanych rozwojem procesu zarządzania wiekiem [*Employment*…, 2007, s. 4].

Obecnie duńska polityka mająca na celu zwiększenie zatrudnienia starszych pracowników odwołuje się do podwójnego podejścia, skoncentrowanego zarówno na bodźcach ekonomicznych, jak i przyjętej na szczeblu krajowym i lokalnym polityce dotyczącej seniorów. Sieci partnerskie działają w całej Danii. Powstała również krajowa strona internetowa (http://www.seniorerhvervdanmark.dk), dzięki której możliwy jest przegląd owych sieci, ich możliwości i bieżących działań [*EEO Review*…, 2012, s. 7].

W roku 2005 blisko 3/4 (72,9%) duńskich firm uważało starzenie się ludności i kurczące się zasoby siły roboczej za zjawisko, które może prowadzić do problemów na rynku pracy. W zakresie instrumentarium zarządzania wiekiem „rozwój kompetencji/kontynuacja edukacji" był najbardziej rozpowszechnionym narzędziem polityki personalnej – znalazło ono zastosowanie

[40] Powołany przez rząd *Senior-Policy Committee*.

w 61% duńskich firm. Z kolei, według danych z 2009 roku, tylko 7,2% wszystkich duńskich firm wprowadziło plany szkoleń dla starszych pracowników", podczas gdy 27,2% wdrażało strategię „ciągłego rozwoju kariery". W konsekwencji można odnieść wrażenie zmniejszenia się zainteresowania wdrażaniem zarządzania wiekiem w obliczu kryzysu finansowego. Pracownicy między 60. a 62. rokiem życia, zatrudnieni w 800 duńskich firmach, wskazali ich zarządy, kierownictwo i młodszych współpracowników jako podmioty wywierające na nich presję związaną z zachęcaniem do przejścia na emeryturę [www.ugebreveta4.dk/2010/201008/Baggrundoganalyse/ Kriseramte_seniorer_foler_sig _presset_til_efterlon.aspx].

Innym przykładem „miękkiego" oddziaływania jest przeprowadzona w 2009 r. kampania społeczna „Talenty seniorów", promująca dłuższą aktywność zawodową. Generalnie w ramach tego typu akcji promowane są instrumenty mające utrzymać starszych pracowników w zatrudnieniu. Należy do nich wywiad z seniorem – zazwyczaj przeprowadzany przez pracodawców z pracownikami w wieku 50-55 lat, mający na celu – z jednej strony – znalezienie metod jak najlepszego dostosowania warunków pracy do potrzeb pracownika (np. wymiar pracy czy godziny pracy), z drugiej zaś – przedyskutowanie dalszego rozwoju jego kariery zawodowej (skłonność do wcześniejszej emerytury, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji, stan zdrowia). Wywiad taki może być przeprowadzony bezpośrednio przez pracodawcę lub zlecony przez niego firmie zewnętrznej. W tym drugim przypadku można skorzystać z usług firm finansowanych ze źródeł publicznych [Jensen, Breidahl, 2008]. Choć duński rząd oferuje różne sposoby doradztwa zawodowego dla pracujących starszych osób, zdaniem analityków podejmowane działania nie są ani całościowe, ani systematyczne, choć mogą sprawiać takie wrażenie w porównaniu z działaniami w innych państwach europejskich [Plant, Lopez-Sanchez, 2011].

7.5. Podsumowanie

Najważniejszym warunkiem skuteczności duńskiego systemu wspierania starszych pracowników jest zapewnienie im – podobnie jak i osobom młodszym – dostępu do szkoleń. Skuteczność tych działań wynika w dużym stopniu z ich długotrwałości – po kilkakrotnym uczestnictwie w szkoleniach i treningach na wcześniejszych etapach życia starszy pracownik jest przekonany o ich sensowności. Pożądane jest zatem wyodrębnienie w polskich realiach specjalnego funduszu, który służyłby współfinansowaniu treningów i szkoleń zawodowych, oczywiście po uprzednim opracowaniu listy poszukiwanych dziś i w nadchodzących latach kwalifikacji i sposobów ich uzyskania oraz certyfikacji.

Prowadzona w Danii polityka publiczna jednoznacznie wskazuje, iż mimo nieodwoływania się *explicite* do koncepcji aktywnego starzenia się, podejście to jest jednym z priorytetów, zarówno w sferze zatrudnienia, jak i innego typu aktywności osób starszych.

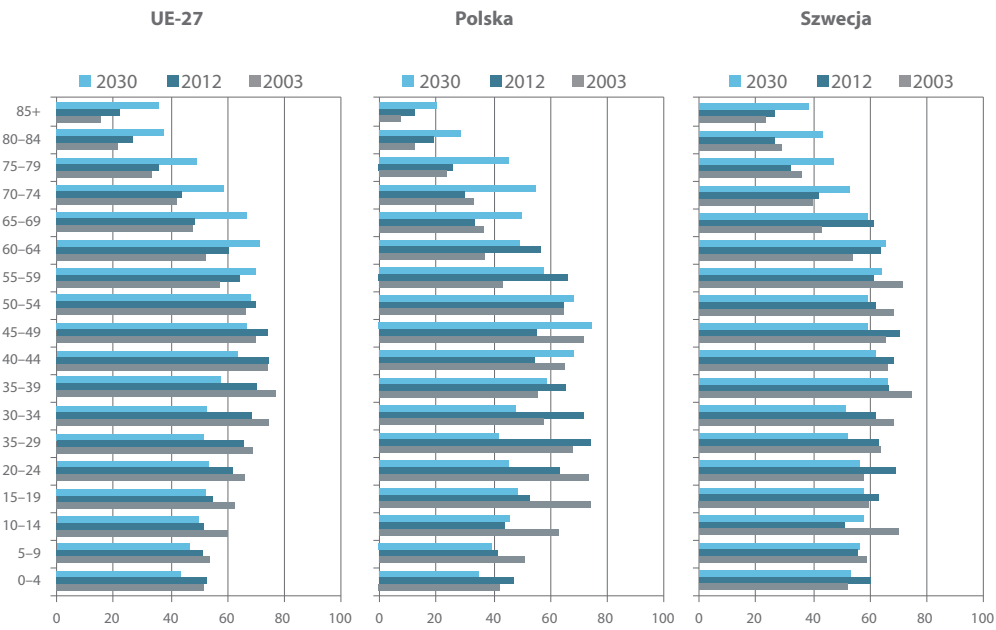
Rozdział VIII
Raport krajowy – Szwecja

Zofia Szweda-Lewandowska

8.1. Zmiany demograficzne

Szwecja jest krajem o stosunkowo wysokim – jak na standardy europejskie – współczynniku dzietności, wynoszącym 1,9 dziecka na kobietę w wieku 15-49 lat. W 2050 roku populacja Szwecji będzie liczniejsza o 1,8 mln osób. Wpływ na wzrost liczby ludności mają migracje. Ponad 15% dzieci urodzonych w 2012 roku miało rodziców niebędących Szwedami [Statistics Sweden, http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26041.aspx]. Jeśli spojrzeć na strukturę ludności według wieku (rys. 8.1) i zmiany, jakie nastąpią do 2030 r., należy stwierdzić, że proces starzenia się populacji nie będzie tak dynamiczny jak w Polsce. Nadal da się obserwować wzrost odsetka osób w najstarszych grupach wieku. Jednocześnie odsetek dzieci i młodzieży w wieku 0-19 lat spadnie tylko o 1 punkt procentowy, z 23 do 22%.

Rysunek 8.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Szwecji w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Najbardziej wyraźnym przejawem starzenia się ludności jest wzrost odsetka ludności starszej. W 2012 roku osoby w wieku 65 lat i więcej stanowiły 18% populacji, a w 2030 prawie co czwarta osoba będzie w tym wieku. Niezależnie od tego, jak zdefiniujemy osoby starsze, mamy do czynienia nie tylko z podwyższaniem się ich odsetka w populacji, ale również i z wyższym jego poziomem niż dla UE ogółem, czy dla Polski (tab. 8.1).

Tabela 8.1. Odsetek osób starszych w UE-27, Polsce i Szwecji w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Szwecja	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	36,5	37,3
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	22,5	25,1
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	12,8	12,7

Źródło: jak przy rys. 8.1.

Szwecja odznacza się w ostatnich latach brakiem starzenia się zasobów pracy. Udział osób mających 45-64 lata w grupie osób w wieku 20-64 lata obniżył się pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 44 do 43,8% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś dla Polski – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w populacji osób aktywnych zawodowo w wymienionych powyżej latach również uległ niewielkiemu spadkowi, z 40,6 do 40,3% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce z kolei – z 31,8 do 35,8%). Jednak znaczenie starszych osób jako potencjalnych i realnych zasobów pracy jest nadal bardzo duże.

Wartość współczynnika obciążenia ekonomicznego również będzie wzrastać w Szwecji i w 2030 r. wyniesie 84,8, podczas gdy w 2012 na 100 osób pracujących przypadało 71,7 osoby w wieku 0-19 lat oraz 65 lat i więcej (tab. 8.2); podwyższanie się współczynnika wynikać będzie z dynamicznego wzrostu liczby osób w wieku 65+ przy spadku liczebności zbiorowości osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym.

Tabela 8.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Szwecji oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

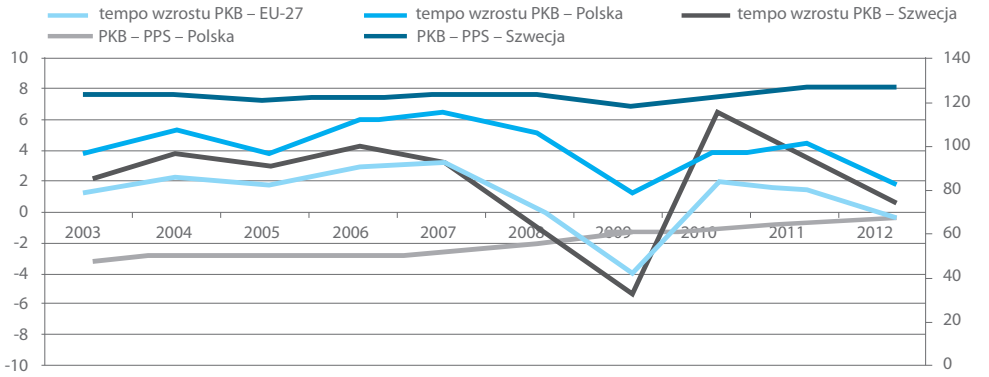
Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Szwecja		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	2144151	2176646	1954813
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	5262842	5521541	5204334
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	1533795	1784668	2361717
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	69,9	71,7	84,8

Oznaczenia – jak w tab. 7.2
Źródło: jak przy rys. 8.1.

8.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

Szwecja jest jednym z zamożniejszych krajów Unii Europejskiej, a jej PKB jest o ok. 20% wyższy od średniej dla 27 państw członkowskich. Chociaż Szwecja ucierpiała w czasie kryzysu finansowego i PKB skurczył się o 5% w 2009 r. w porównaniu z 2008 r., to w kolejnych latach odnotowywano już wzrost produktu krajowego brutto (rys. 8.2). Fakt, że Szwecja jest krajem bogatym, o stabilnej gospodarce, zachęca do imigracji.

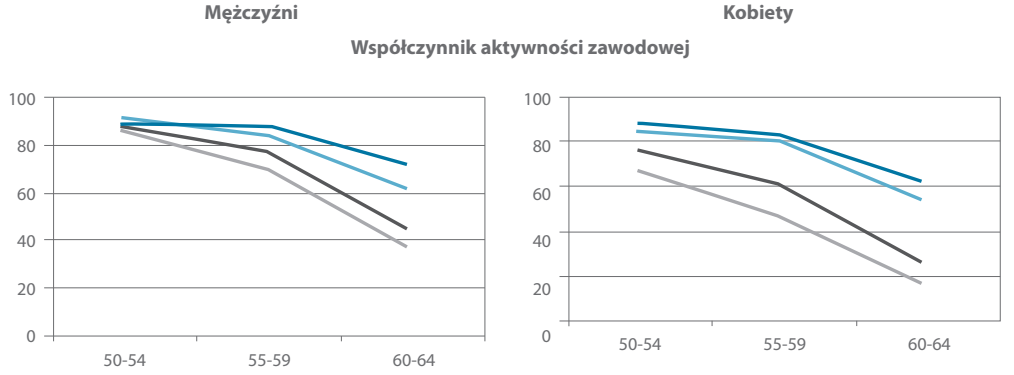
Rysunek 8.2. Wzrost gospodarczy w Szwecji, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012

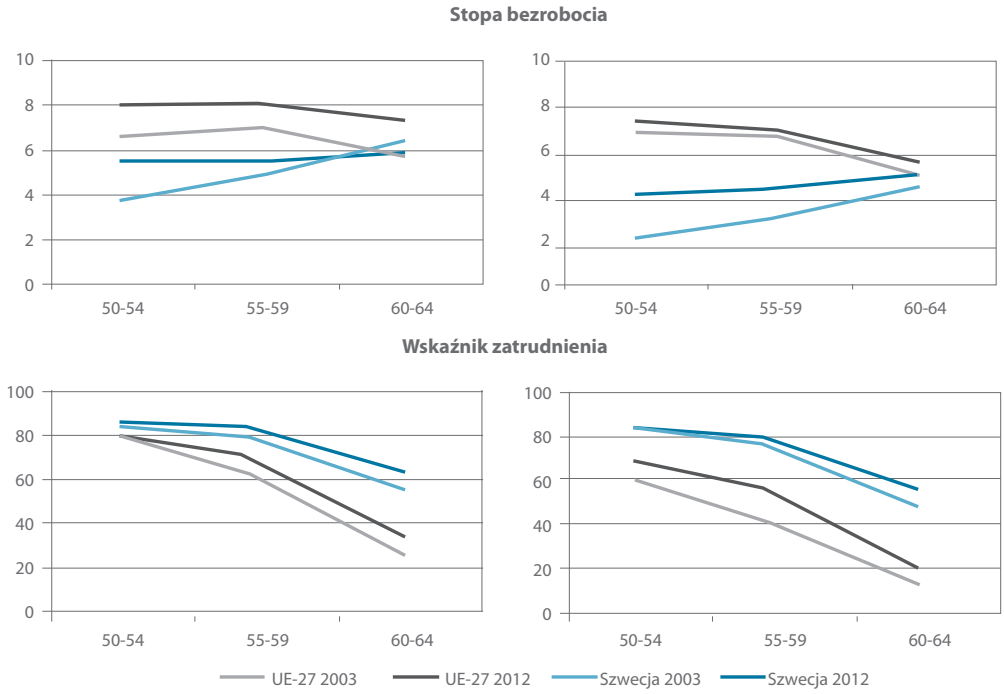


Źródło: jak przy rys. 8.1.

Współczynnik aktywności zawodowej w Szwecji – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn – w grupie 50-54 lata w 2012 r. wynosił dla mężczyzn 91,9, dla kobiet 88,2%, zaś w najstarszej grupie wieku produkcyjnego, 60-64 lata, dla mężczyzn 64,1, dla kobiet – 73,5%. Wskaźnik zatrudnienia w 2012 r. wyniósł w grupie 60-64 lata 45,7% wśród mężczyzn i 61,1% wśród kobiet, natomiast stopa bezrobocia, odpowiednio, 5,9 i 4,9%. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 50 lat i więcej jest stosunkowo niska, ale rośnie wraz z wiekiem.

Rysunek 8.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Szwecji





Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

8.3. System emerytalno-rentowy

Ze względu na postępujący proces starzenia się populacji w 1989 r. rząd Szwecji doszedł do wniosku, że jeśli nie przeprowadzi reform systemu emerytalnego, to system ten nie będzie funkcjonował prawidłowo. System emerytalno-rentowy jest skonstruowany tak, aby przeciwdziałać przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej osób na przedpolu starości. Należy jednak zaznaczyć, że dyskryminacja pracowników ze względu na wiek w Szwecji jest znacznie mniejsza niż w innych krajach Europy, a praw pracowniczych bronią związki zawodowe.

W 1999 r. wprowadzono nowy system emerytalny, którym objęto wszystkie osoby urodzone po 1953 r., jednocześnie pozostawiając urodzonych przed 1937 rokiem w starym systemie. Osoby z roczników 1938-1953 przechodzą stopniowo do nowego systemu. Osoby urodzone w 1938 r. objęte są w 4/20 nowym systemem, a w 16/20 starym, urodzonych w roku kolejnym obejmuje w 5/20 nowy system, a w 15/20 stary, z każdym następnym rokiem zwiększa się obszar działania nowego systemu, a zmniejsza starego – urodzeni w 1954 r. są już całkowicie w nowym systemie [Komisja Europejska, 2011].

Szwedzki system emerytalny składa się z kilku świadczeń: emerytury gwarantowanej, emerytury uzależnionej od dochodów, emerytury uzupełniającej, uzależnionej od dochodów oraz emerytury składkowej.

Pierwszy rodzaj emerytury to świadczenie minimalne wypłacane osobom, które nie mają wystarczającego okresu składkowego uprawniającego do otrzymywania świadczenia drugiego rodzaju; należy się tylko osobom zamieszkującym w Szwecji. Drugi rodzaj świadczenia emery-

talnego jest uzależniony od zgromadzonych w ciągu okresu składkowego środków. Składka wynosi 18,5% dochodów bazowych na każdy rok. Na drugi rodzaj świadczeń z jednej strony składa się świadczenie oparte o system repartycyjny, z drugiej – system złożony z indywidualnych kont emerytalnych.

Wprowadzane ostatnio zmiany systemu emerytalnego i wprowadzenie prywatnych funduszy emerytalnych to wynik prawie dziesięcioletnich negocjacji pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Część pierwsza reformy, wprowadzona w 2007 r., obejmuje wszystkich pracowników urodzonych po 1979 r. Składka pracodawcy wynosi 4,5% dla dochodów poniżej 7,5% kwoty bazowej zarobków (IBA – bazowa kwota zarobków) i 30% dla zarobków powyżej 7,5% IBA. Część druga obejmuje wszystkich pracowników urodzonych przed rokiem 1979. Po osiągnięciu 65 i 30 lat stażu pracy pracownik może przejść na emeryturę, ale może także pobierać świadczenie po ukończeniu 61 lat.

Kapitał gromadzony na indywidualnym koncie emerytalnym, z którego po przejściu na emeryturę wypłacane jest świadczenie, uzyskuje się poprzez składkę w wysokości 16% dochodu. Środki zgromadzone na indywidualnym koncie emerytalnym – będące podstawą emerytury uzależnionej od dochodów – są dzielone przez współczynnik, którego główną składową jest długość średniego dalszego trwania życia, obliczana na podstawie tablic trwania życia z ostatnich pięciu lat. Świadczenie to można uzyskać najwcześniej po ukończeniu 61 lat. Dłuższy okres składkowy przekłada się na wyższe świadczenie.

Emerytura uzupełniająca uzależniona od dochodów jest przewidziana dla osób urodzonych pomiędzy 1938 a 1953 r. i jej wysokość to 60% średnich dochodów z piętnastu lat pracy, w których pracownik uzyskiwał najwyższe dochody. Minimalny okres składkowy to 30 lat. Emerytura składkowa z kolei jest uzyskiwana dzięki inwestowaniu 2,5% dochodów w fundusze emerytalne wybrane przez pracowników.

Istniejące w ramach systemu prywatnych emerytalnych funduszy inwestycyjnych emerytury zakładowe podlegają zbiorowym stosunkom pracy wynegocjowanym przez Swedish Employers' Confederation (SAF) i Swedish Trade Unions' Confederation (LO). Składki na przyszłą emeryturę są zróżnicowane w zależności od zarobków pracownika. Osoby zarabiające ponad 7,5-krotność kwoty bazowej dochodów (IBA) zgodnie z planem uzgodnionym w czasie negocjacji miały wpłacać w 2012 roku 30% dochodów, a osoby zarabiające poniżej progu – 4,5% [OECD, 2008]. Stopniowo zwiększające się wpłaty z prywatnego systemu emerytalnego wpływają na wzrost środków zgromadzonych w tych funduszach (tab. 8.3).

Tabela 8.3. Inwestycje w prywatne fundusze emerytalne w Szwecji w latach 2003-2007

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007
Całkowite inwestycje (w mld SEK)	189,5	193,7	248,2	268,4	266,6
Całkowite inwestycje (jako % PKB)	7,5	7,4	9,1	9,3	8,7

Źródło: OECD, Private Pensions Outlook 2008, Pension Country Profile: Sweden; http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42575076.pdf

Dzięki podjętym reformom szwedzki system emerytalny podlega w niewielkim stopniu wpływowi zmian demograficznych i starzenia się ludności. Jest on stabilny i niezależny od budżetu państwa, a dzięki temu również stabilny politycznie. Jednocześnie – dzięki emeryturze gwarantowanej – seniorzy, którzy nie zgromadzili minimalnego kapitału, nie są narażeni na wykluczenie i marginalizację.

Wszyscy pracownicy i prowadzący własną działalność gospodarczą są objęci obowiązkowymi składkami na świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych. W ramach systemu zabezpieczenia gwarantowane są następujące świadczenia rzeczowe i świadczenia pieniężne uzależnione od dochodów [Government Offices of Sweden, http://www.government.se/ sb/d/15473/a/183496]:

- świadczenia pieniężne z tytułu choroby,
- opieka zdrowotna,
- rehabilitacja,
- zasiłek mający na celu zapobieganie szkodom lub chorobom,
- renta,
- świadczenie z tytułu śmierci.

Renta rodzinna i świadczenia z tytułu śmierci są wypłacane wdowom, wdowcom i dzieciom. Wyróżnia się w szwedzkim prawodawstwie trzy rodzaje rent: (1) renta sieroca lub zasiłek dla dzieci pozostałych przy życiu, (2) renta dostosowawcza i renta gwarantowana oraz (3) renta wdowia i renta gwarantowana [Government Offices of Sweden, http://www.government.se /sb/d/15473/a/183496].

Wszystkie świadczenia w ramach powyżej opisanego systemu są wyrazem solidarności społecznej i mają na celu zapobieganie pauperyzacji obywateli, szczególnie tych w starszym wieku i niemogących – ze względów zdrowotnych – pracować. Idea zapobiegania wykluczeniu społecznemu jest realizowana np. poprzez wprowadzenie emerytur gwarantowanych. Reforma emerytalna przyczyniła się również do większej aktywności i późniejszego wychodzenia z rynku pracy osób starszych. Zaletą systemu emerytalnego jest możliwość stopniowego wycofywania się z rynku pracy, co wpływa na stopniowe przechodzenie od zatrudnienia do emerytury i powoduje większą aktywność osób w wieku 60-64 lata.

8.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

8.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Kwestia starzenia się populacji Szwecji została poruszona w strategii zrównoważonego rozwoju (*A Swedish Strategy for Sustainable Development*) z 2003 roku [Government Communication, 2003]. Rząd zwrócił uwagę na zmniejszanie się zasobów siły roboczej i konieczność przeciwdziałania dezaktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym. Celem jest poprawa warunków pracy i wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. Zaakcentowano również konieczność podjęcia działań w zakresie profilaktyki zdrowotnej, aby umożliwić dłuższą pracę zawodową. Starsi pracownicy zostali wymienieni jako oddzielna kategoria, do której w sposób szczególny powinny być skierowane programy profilaktyki zdrowotnej. Założono obniżenie o połowę liczby osób korzystających ze zwolnień lekarskich poprzez stworzenie spójnej polityki zdrowotnej na wszystkich poziomach: krajowym, regionalnym, gminnym.

Rząd Szwecji w *National Reforme Programe* w ramach Strategii Europa 2020 zadeklarował podwyższenie odsetka osób zatrudnionych w wieku 20-64 lata do 80% w 2020 r. W celu osiągnięcia tej wartości wskaźnika zatrudnienia podejmowane są działania skierowane do osób po 60. roku życia. Jednym z takich działań jest wprowadzona w 2010 r. ulga podatkowa dla osób

pracujących, które ukończyły 65. rok życia. Ulga została również przyznana pracodawcom zatrudniającym takie osoby [Anxo, 2012].

W Indeksie Aktywnego Starzenia się (*Active Ageing Index* – AAI) opracowanym w Europejskim Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej Szwecja zajęła pierwsze miejsce [Komisja Europejska, 2012]. AAI informuje, w jakim stopniu potencjał starszych generacji jest wykorzystywany w krajach Unii Europejskiej. Indeks opiera się na czterech wyznacznikach, a jednym z nich jest sytuacja osób w wieku przedemerytalnym na rynku pracy.

W 2013 r. ma powstać raport komisji *The Commission on the Future*, której przewodniczy premier [Government Offices of Sweden, 2011]. W jej skład wchodzą liderzy ugrupowań parlamentarnych oraz dziewięciu reprezentantów różnych grup społecznych. Zadaniem komisji jest sporządzenie diagnozy i zaproponowanie rozwiązań w zakresie różnych aspektów funkcjonowania społeczeństwa:

- zmian demograficznych;
- integracji, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, demokracji i partycypacji;
- „zielonej" gospodarki i zrównoważonego rozwoju;
- inkluzji społecznej, spójności, sprawiedliwości [Government Offices of Sweden, 2011].

Celem jest przygotowanie społeczeństwa szwedzkiego na starzenie się populacji i procesy wynikające ze zmian w liczebnościach subpopulacji osób pracujących i będących na emeryturze. Jednym z zadań jest także przygotowanie Szwedów do dłuższej aktywności zawodowej.

8.4.2. Działania na rzecz pracujących

Szwecja jest przykładem kraju, który wprowadził do sfery społeczno-gospodarczej podejście oparte na cyklu życia [Meager, 2005]. Oznacza to, że o pracowniku młodym myśli się w kontekście jego starzenia się i od początku życia zawodowego jest on kierowany na szkolenia i zajęcia podwyższające kwalifikacje w ramach kształcenia ustawicznego.

W 2007 r. rząd wprowadził ulgę podatkową dla powracających na rynek pracy. Ulga była większa dla osób w wieku 65 lat i więcej i miała na celu zachęcenie starszych pracowników do pozostania na rynku pracy. Dodatkowo, aby skłonić osoby w wieku powyżej 65 lat do pozostania na rynku pracy i ułatwić im znalezienie zatrudnienia lub pozostanie w zatrudnieniu, w 2007 i 2008 r. zastosowano ulgę podatkową; pracodawcy nie musieli płacić podatku w wysokości 16,16% za osoby urodzone w 1938 r. i później (i mające ukończonych 65 lat) oraz 24,26% za urodzonych przed 1937 rokiem. Pracodawcy są natomiast zobowiązani do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Odprowadzają składkę emerytalną w wysokości 10,21% (pełna składka wynosi 31,42%) dla pracowników urodzonych w 1938 roku lub później i mających 65 lat [*Nine countries*…, 2012].

Pracownicy powyżej 65. roku życia mogą otrzymywać dodatek mieszkaniowy, pomimo przekroczenia limitów dochodów uprawniających do pobierania takiego dodatku. Groźba utraty dodatku była, w przypadku osób o niskich dochodach, przyczyną niepodejmowania pracy i utrzymywania się ze świadczeń emerytalnych. Wprowadzając te zmiany, rząd miał na celu zachęcenie osób pobierających świadczenia emerytalne, ale zdolnych do pracy, do kontynuowania życia zawodowego chociażby w niepełnym wymiarze czasu.

Prowadzone są również działania mające na celu podwyższenie kompetencji zasobów siły roboczej, głównie w ramach *lifelong learning* (LLL). Osoby lepiej wykształcone są bardziej aktywne zawodowo i mają mniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia, dlatego też obszar

kompetencji i umiejętności jest uznawany za jeden z priorytetów działań na rzecz zwiększenia szans osób w wieku 50+ na rynku pracy. W 2010 r. wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 55-64 lata z wyższym wykształceniem wynosił 81,6%, a wśród osób z ukończonym co najwyżej obowiązkowym etapem edukacji – 60,6%. Biorąc pod uwagę powyższe współczynniki, rząd kieruje swoje działania w zakresie LLL do osób z największymi deficytami w wykształceniu. W 2006 r. ok. 46% osób w wieku 50-64 lata uczestniczyło w szkoleniach prowadzonych przez pracodawców, 65% – w szkoleniach i warsztatach organizowanych przez instytucje publiczne i prywatne firmy szkoleniowe [Statistics Sweden, 2007]. Należy jednak podkreślić, że w Szwecji w ramach AMLP nie wyróżnia się szczególnie grupy wieku 50+, a programy są kierowane do innych grup, np. długotrwale bezrobotnych. W 2009 r. osoby w wieku 45-54 lata stanowiły 20% uczestników programów w ramach AMLP [Swedish Public Employment Service, 2010].

Aktywizowanie osób na przedpolu starości ma wspierać także pomoc dla zakładających własną działalność. W ramach tej pomocy nie tylko oferuje się szkolenia w zakresie tworzenia biznesplanu, prowadzenia księgowości i zarządzania, lecz także wypłaca środki na założenie własnej firmy, tzw. *selfemployment grants*.

Aby przeciwdziałać dezaktywizacji osób w wieku 50+, zapewnia się elastyczne godziny pracy oraz łączenie pracy zawodowej z emeryturą. Działania te mają zapobiegać skokowemu przejściu od zatrudnienia do emerytury.

8.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Grupą objętą oddzielnymi programami są osoby z problemami zdrowotnymi przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. *Working Life Introduction* jest programem rehabilitacji zawodowej adresowanym do osób pozostających na zwolnieniu lekarskim lub korzystających z renty dłużej niż rok; w przypadku osób młodych – dłużej niż 6 miesięcy. Narzędziem programu przeznaczonym dla osób niepełnosprawnych jest zatrudnienie wspierane, np. w postaci subsydiów dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Grupą, która może korzystać z lekcji języka szwedzkiego, są imigranci. Bariera językowa utrudnia im nie tylko funkcjonowanie, ale również integrację z nową ojczyzną i podjęcie pracy zapewniającej dochody.

Rząd prowadzi również akcje skierowane do kobiet, mające zachęcić je do otwierania firm i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Jednym z instrumentów wspierających działania na rzecz kobiet-przedsiębiorców jest zwiększenie przez rząd sumy mikropożyczek do 250 000 koron szwedzkich [*Nine countries*…, 2012]. Powołana w celu promocji przedsiębiorczości kobiet Swedish Agency for Economic and Regional Growth (*Tillväxtverket*) dysponuje budżetem 65 mln koron szwedzkich na lata 2011-2014. W latach 2007-2011 rząd przeznaczył 500 mln koron na promocję przedsiębiorczości kobiet.

8.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Większość programów na rzecz bezrobotnych nie jest dedykowana poszczególnym grupom wieku. Działania w zakresie promocji i wspierania zatrudnienia osób w wieku 50+ są prowadzone w ramach trzech najważniejszych programów: *Employment Support, Job Development Guarantee oraz New Start Jobs*.

Dzięki ostatniemu z wymienionych programów pracodawcy zatrudniający bezrobotnych otrzymują ulgi podatkowe przez okres równy okresowi pozostawania bez pracy osoby, którą zatrudnili. Dodatkowo, jeśli zatrudniony jest w wieku 55 lat lub więcej, pracodawcy przysługuje ulga przez okres dwukrotnie dłuższy niż standardowy. W programie mogą brać udział osoby, które nie miały pracy przynajmniej przez 12 miesięcy; w przypadku osób w wieku 55 lat i więcej okres ten skrócono do 6 miesięcy. W 2009 roku osoby po 55. roku życia stanowiły 26% grupy osób korzystających z programu *New Start Jobs*.

Oprócz przedstawionych programów na szczeblu krajowym bardzo aktywne w przeciwdziałaniu bezrobociu są władze lokalne. W ramach akcji na rzecz osób bezrobotnych samorząd terytorialny prowadzi szereg działań uwzględniających specyfikę lokalnego rynku pracy. Działania są ukierunkowane na:

- podwyższanie poziomu umiejętności i zdobywanie nowych kwalifikacji;
- dostosowywanie miejsc pracy do starzejących się pracowników;
- poprawę zdrowia, prewencję rentową;
- przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników ze względu na wiek wśród pracodawców.

Oddzielną grupę stanowią działania skierowane do osób długotrwale bezrobotnych bez widocznych perspektyw na szybkie znalezienie zatrudnienia. Chodzi o zwiększenie szans tej grupy na powrót na rynek pracy. W ramach programów długotrwale bezrobotni uczestniczą w szkoleniach dostosowujących ich umiejętności do potrzeb pracodawców oraz w warsztatach pomagających odbudować wysoką samoocenę.

8.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Rząd Szwecji do 2014 r. zainwestuje 4,3 mld koron w poprawę stanu zdrowia i opieki nad osobami w wieku 65+ [Government Offices of Sweden, *Elderly care*…]. W 2003 r. Szwecja przyjęła narodowy plan dotyczący zdrowia publicznego [Swedish National Institute of Public Health, http://www.fhi.se/en/Public-Health-in-Sweden/]. Celem jest poprawa jakości życia poprzez poprawę zdrowia i zapobieganie niepełnosprawności. Rząd szwedzki wychodzi z założenia, że zdrowe dziecko to za kilkadziesiąt lat zdrowy senior, czyli stosuje podejście do zdrowia jednostki uwzględniające cykl jej życia. Wprowadzony w 2003 r. plan i wynikające z niego działania są skierowane głównie do dzieci, młodzieży i seniorów. Obejmują zapobieganie samobójstwom oraz propagowanie zdrowych nawyków żywieniowych i aktywności fizycznej, planuje się także zmniejszenie liczby osób palących.

8.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Zarządzanie wiekiem jest stosowane w Szwecji zarówno przez duże koncerny i przedsiębiorstwa, jak i przez małe i średnie firm. Aby zwiększyć potencjał starszych pracowników, firma doradcza Sverige AB – AMSAB opracowała model zarządzania wiekiem, który powinien być częścią budowanego w firmach programu zarządzania. Chodzi o zapobieganie sytuacji, w której liczna grupa pracowników w tym samym wieku przejdzie na emeryturę i opuści firmę bez przekazania kolejnym, młodszym pracownikom wiedzy i doświadczenia zdobytego w okresie kariery zawodowej. Działania rządu dotyczące tego obszaru koncentrują się przede wszystkim na elastycznym przechodzeniu na emeryturę.

Generalnie, Szwedzi w wieku 50+ jako czynniki wpływające na podjęcie decyzji o wyjściu z rynku pracy wskazywali: zdrowie, stan majątkowy (jeśli pracownik ma inne źródła dochodu, może to przyspieszać jego decyzję o zaprzestaniu pracy zawodowej), sytuację rodzinną (odchodzenie na emeryturę równocześnie z partnerem życiowym, by wspólnie cieszyć się wolnym czasem), wykształcenie (im wyższy jego poziom, tym późniejsze wyjście z rynku pracy) [Lindquist, Wadensjo, 2011, Paper 13].

Jednocześnie badania przeprowadzone w 12 000 firm pokazały, że pracodawcy spodziewają się zmniejszenia podaży osób w wieku 55-64 lata na rynku pracy [http://www.arbetsformedlingen.se]. W świetle badań duża grupa zatrudnionych Szwedów chciałaby w ostatnim etapie życia zawodowego stopniowo wycofywać się z rynku pracy. Wykazywano chęć podjęcia pracy lżejszej, o mniejszej monotonii i obciążeniu stresem. Około 65% pracowników rozważyłoby pozostanie dłużej w pracy, jeśli stanowiła by ona wyzwanie i dała możliwość uczenia się. Większość pracodawców szwedzkich stawia swoich pracowników przed alternatywą: zostać na tych samych zasadach albo odejść całkowicie [*Employment*…, 2007, s. 8]. Niewielu pracodawców zatrudnia osoby w wieku powyżej 50 lat, mimo uznawania wartości starszych pracowników w zespołach – doceniana jest ich wiedza, stabilność i lojalność [*Employment*…, 2007, s. 8-9].

W czerwcu 2002 r. rząd szwedzki postanowił sfinansować dwa projekty wdrażające systematyczny program zarządzania wiekiem w sektorze publicznym. Projekty oferowały:

- wspieranie kierownictwa w zarządzaniu wiekiem;
- wspieranie zmian w organizacji pracy: partycypacji, elastyczności, indywidualizacji, pracy w zespole, szkoleń itp. [Skoglund, Skoglund, 2005, s. 393-394].

Taki program może być skuteczną metodą promowania zdolności do pracy starszych pracowników, nie tylko w sektorze publicznym.

Wysokie odsetki kształcących się dorosłych wśród starszych pracowników w Szwecji są również związane z istnieniem silnych partnerów społecznych i dobrze rozwiniętego dialogu społecznego. Organizowane są regularne konsultacje z partnerami społecznymi, uważane za kluczowy element działań rządu w zakresie kształcenia, zatrudnienia i regulacji rynku pracy. Dostęp do szkoleń w miejscu pracy i możliwości dalszego rozwijania umiejętności pracowniczych są również w dużej mierze kwestią dyskusji i uzgodnień między partnerami społecznymi *[EEO Review*…, 2012, s. 4-5]. Jest to niezwykle ważny obszar zarządzania wiekiem, gdyż dowody empiryczne wskazują, że kwalifikacje są dodatnio skorelowane ze wskaźnikiem zatrudnienia seniorów. Wskaźniki zatrudnienia są znacznie wyższe dla tych szwedzkich starszych pracowników (55-64 lata), którzy posiadają wykształcenie wyższe lub zbliżone [EEO Review…, 2012, s. 4-5]. Z przeprowadzonych badań wynika ponadto, że wielu pracodawców jest gotowych do inwestowania w rozwój kompetencji również starszych pracowników – pod warunkiem, że dostrzegają zwrot z inwestycji. Nieco ponad połowa pracodawców uważa, że nie ma różnicy między starszymi i młodszymi pracownikami, jeśli chodzi o radzenie sobie ze zmianami lub nauką nowych rzeczy [Kadefors, Hanse, 2012, s. 42].

8.5. Podsumowanie

Szwecja należy do krajów o najwyższej stopie zatrudnienia wśród osób w wieku 50 lat i więcej. Wpływa na to nie tylko aktywna polityka rynku pracy, system emerytalny sprzyjający dłuższej aktywności zawodowej, czy programy prewencji rentowej, lecz także – a może przede wszystkim – przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na różne cechy, w tym na wiek. Wpro-

wadzenie przez firmy zarządzania wiekiem jest jednym z elementów systemu przeciwdziałania wczesnej dezaktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. Stosowanie rozwiązań zarządzania wiekiem wskazuje, że pracodawcy są świadomi sytuacji demograficznej, a szczególnie starzenia się zasobów siły roboczej. Przykład Szwecji i jej sukces w aktywizowaniu zawodowym osób na przedpolu emerytury pokazuje, że tylko długofalowe, wielokierunkowe i systematyczne działania skierowane do różnych uczestników rynku pracy przynoszą pożądany rezultat, jakim jest wysoka stopa zatrudnienia osób w wieku 50+. Należy także podkreślić, że władze tego kraju myślą już o aktywizacji osób w wieku 65 i więcej lat. Szwecja bierze pod uwagę konieczność dalszego wydłużania wieku emerytalnego i zachęcania osób starszych do kontynuacji pracy. Interesująca jest kolejność działań: najpierw prowadzi się działania na rzecz aktywizacji osób starszych, a następnie wydłuża wiek emerytalny. W większości krajów Europy rządy podejmują kroki w odwrotnej kolejności.

Godne naśladowania jest prowadzenie polityki bazującej na cyklu życia, a zatem starającej się jak najlepiej dostosować do specyficznych ze względu na fazę życia potrzeb jednostek.

Grupa 2. Zachodnioeuropejska rozmaitość

Rozdział IX

Raport krajowy – Francja

Piotr Szukalski

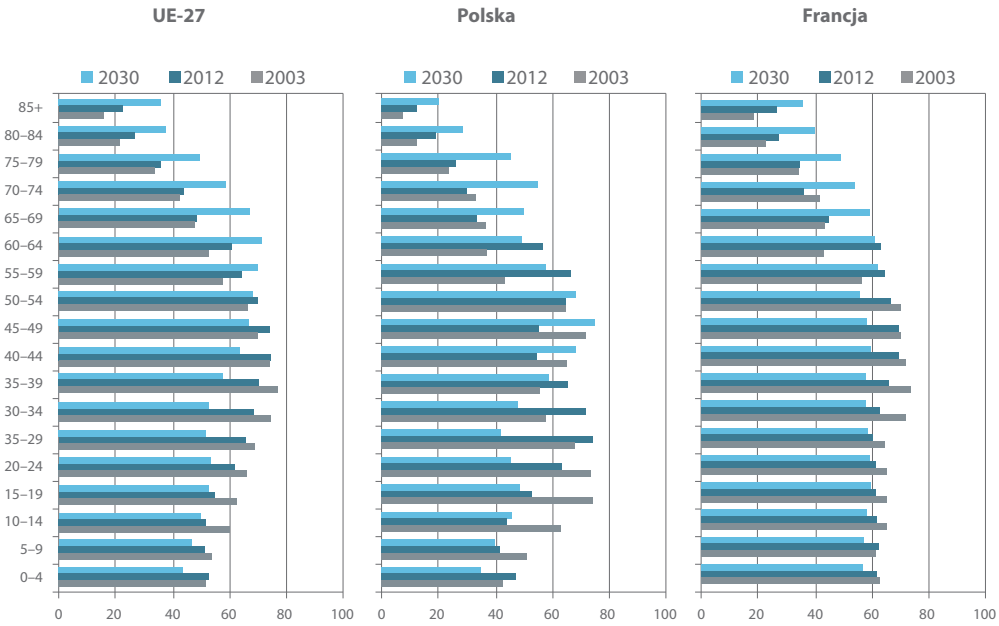
9.1. Zmiany demograficzne

W ostatnich dwóch dekadach miał miejsce powolny, aczkolwiek trwały, przyrost ludności Francji – o ponad 0,5% rocznie. Dodatni przyrost naturalny odpowiedzialny jest za 83% wzrostu liczby ludności w latach 1990-2012; migracje to drugorzędny czynnik sprawczy zachodzących zmian (choć według szacunków z 2004 r. ludność pochodzenia europejskiego stanowi wciąż tylko 85% ludności Francji). Dodatni przyrost naturalny był przede wszystkim wynikiem wysokiego współczynnika dzietności teoretycznej, który – mimo iż od 1975 roku znajduje się poniżej poziomu gwarantującego prostą zastępowalność – w ciągu ostatniego dziesięciolecia oscylował w przedziale 1,9-2 (a w latach 2008 i 2010 był nawet wyższy: 2,01 i 2,03).

Oprócz wysokiej dzietności na liczbę i strukturę ludności oddziałuje również poziom umieralności. Francja należy do światowych liderów, jeśli idzie o redukcję częstości zgonów. Odwołując się do syntetycznego miernika umieralności, czyli do czasu trwania życia noworodka, odnotowane dziś wartości uznać należy za bardzo wysokie (w 2011: kobiety 85 lat, mężczyźni 78,4 roku) i szybko rosnące (w 2001 r. powyższe wielkości wynosiły, odpowiednio, 82,9 i 75,4 roku).

W rezultacie utrzymywania się dzietności na bardzo wysokim poziomie (minimalny jej poziom w okresie powojennym przypadł na 1995 rok – 1,65) przez długi czas, struktura wieku ludności jest korzystniejsza niż dla populacji UE-27 czy dla Polski. Piramida wieku ludności Francji – wciąż jeszcze odznaczająca się zniekształceniami pod wpływem czynnika kohortowego, czyli „demograficznych praw wojny" – w roku 2030 przypominać ma podręcznikową piramidę zastojową. Jednak podkreślić należy, że utrzymująca się w długim okresie niska umieralność, zwłaszcza w zbiorowości osób starszych, prowadzi do dużej częstości występowania osób bardzo starych, tj. mających ukończonych przynajmniej 80 lat (rys. 9.1).

Rysunek 9.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Francji w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Dzięki wysokiej dzietności, przekładającej się na rozbudowaną podstawę piramidy wieku, zdecydowanie niższy od średniej dla UE i dla Polski jest udział osób starszych i na przedpolu starości (tab. 9.1).

Tabela 9.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Francji w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Francja	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	33,1	36,5
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	20,4	23,4
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	11,8	12,6

Źródło: jak przy rys. 9.1.

Również i zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 40,9 do 45,2% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś dla Polski z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w grupie osób aktywnych zawodowo w tych latach wzrósł z 34,9 do 39,6% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, zaś w przypadku Polski z 31,8 do 35,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym to coraz większa część zasobów pracy.

Równocześnie zmienia się liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 9.2).

Tabela 9.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego we Francji oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Francja		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	15723655	16128101	16376667
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	36162884	38016808	37600045
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	9977549	11182815	16326271
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	71,1	71,8	87,0

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2.

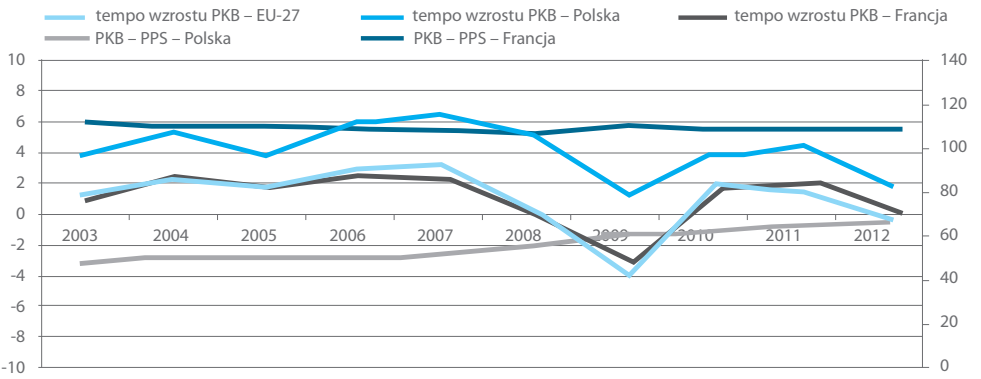
Źródło: jak przy rys. 9.1.

W latach 2012-2030 spodziewana jest stabilizacja liczby dzieci i młodzieży (wzrost o 1,9%) oraz osób w wieku produkcyjnym (spadek o 1,1%). Znacząco, aż o 50,3%, wzrosnąć ma natomiast liczba osób w wieku 65 lat i więcej, co doprowadzi do zwiększenia współczynnika obciążenia ekonomicznego z 71,8 do 87, czyli o 21,2%. Wzrost ten będzie przede wszystkim rezultatem starzenia się ludności.

9.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W minionym dziesięcioleciu gospodarka francuska rozwijała się w tempie bardzo zbliżonym do średniego w UE-27 (rys. 9.2). Choć odnotowano w ciągu dwóch kolejnych lat spadek PKB, jedynie w roku 2009 był on znaczący (–3,1%). W efekcie PKB mierzony siłą nabywczą utrzymywał się na bardzo stabilnym poziomie.

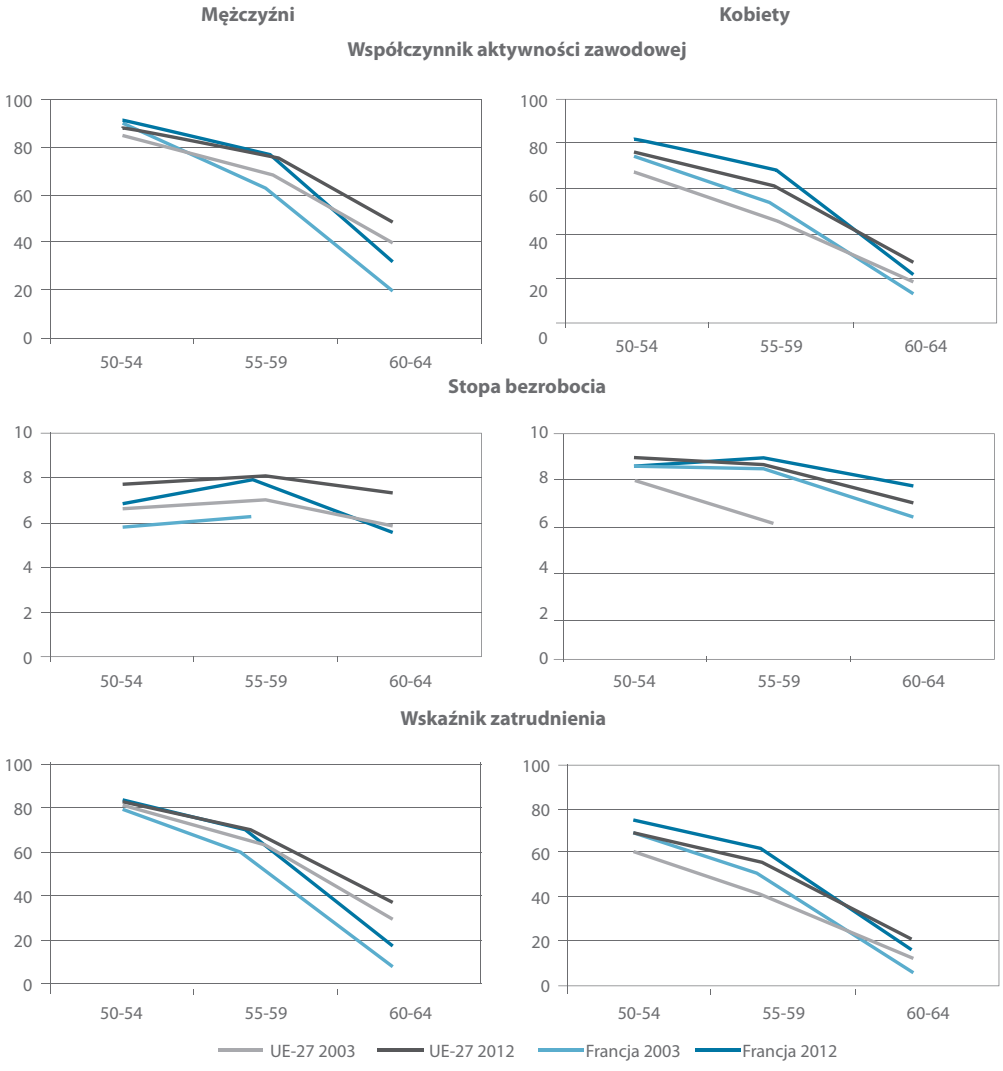
Rysunek 9.2. Wzrost gospodarczy we Francji, Polsce i w EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012



Źródło: jak przy rys. 9.1.

Sytuacja na rynku pracy osób w wieku 50+ uległa w latach 2003-2012 pewnej poprawie (rys. 9.3). Wzrósł współczynnik aktywności zawodowej, zwłaszcza w przypadku kobiet i osób w wieku 55-59 lat. Współczynnik aktywności mężczyzn w tym wieku wzrósł o 13,9 pkt proc, kobiet – aż o 21,8 pkt. Mniejsza – aczkolwiek wciąż bardzo widoczna – skala poprawy wskaźnika zatrudnienia wynika tylko z faktu, że ogólna sytuacja ekonomiczna przełożyła się na wzrost bezrobocia na początku drugiej dekady XXI w. w porównaniu z okresem sprzed dziesięciu lat, w tym i w interesującej nas grupie wieku, aczkolwiek wśród osób mających 50-54 lata wzrost bezrobocia był nieznaczny.

Rysunek 9.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i Francji



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

9.3. System emerytalno-rentowy

Francuski system emerytalny jest o tyle ciekawy, że ze względu na historyczne uwarunkowania składa się z dwóch podsystemów: systemu bazowego, z którego pochodzi obliczana według takiego samego dla wszystkich beneficjentów algorytmu kwota świadczenia (zależna od stażu pracy i wysokości dochodów z najlepszych 25 lat pracy), i z systemu komplementarnego, składającego się z 35 rozwiązań odnoszących się do grup zawodowych.

Przez kilka dekad prawo do emerytury uzyskiwało się – jeśli składki były opłacane przez minimalny okres – w wieku 60 lat, lecz od 2011 r. wiek ten jest podwyższany i wynosi, w zależności od roku urodzenia:

- 60 lat dla osób urodzonych przed 1 lipca 1951,
- 60 lat i 4 miesiące dla osób urodzonych w drugiej połowie 1951,
- 60 lat i 9 miesięcy dla osób urodzonych w 1952,
- 61 lat i 2 miesiące dla urodzonych w 1953,
- 61 lat i 7 miesięcy dla osób urodzonych w 1954,
- 62 lat dla osób urodzonych w roku 1955 i później.

W wyniku wspomnianej reformy okres opłacania składek również został wydłużony, ze 160 kwartałów (40 lat) do 164 (41 lat), aczkolwiek wlicza się do niego i takie okresy *de facto* nieskładkowe jak studia wyższe (maksymalnie 3 lata), czy służba wojskowa.

Po zwycięstwie wyborczym w 2012 prezydent Holland przywrócił możliwość przejścia na emeryturę dla osób, które bardzo wcześnie rozpoczęły aktywność zawodową i mogą wykazać wystarczająco długi okres opłacania składek. Ci, którzy pracę podjęli w wieku 14-15 lat, na emeryturę przejść będą mogli po ukończeniu 58. roku życia, a ci, którzy pracować zaczęli, mając 16-17 lat – w wieku lat 60.

Jeżeli ktoś nie spełnia warunku odpowiednio długiego okresu składkowego, powinien pracować aż do osiągnięcia 65. roku życia (wiek ten jest również stopniowo podwyższany, zależnie od roku urodzenia potencjalnych beneficjentów; w przypadku osób urodzonych po 1955 r. wynosić będzie 67 lat). Wówczas, po odpracowaniu wymaganej liczby kwartałów, od razu nabywa się prawo do świadczenia w pełnej wysokości. Jeżeli jednak po ukończeniu 60./62. roku życia, mimo niewystarczającej liczby przepracowanych kwartałów, dana osoba wyrazi chęć przejścia na emeryturę, również zostanie objęta wypłatą świadczenia. W takim jednak wypadku comiesięczna wypłata będzie pomniejszona w stosunku do pełnej kwoty, jaką osoba ta otrzymywałaby po przepracowaniu wszystkich wymaganych kwartałów.

System emerytalny wykorzystywany jest również do prowadzenia polityki rodzinnej – matkom posiadającym więcej niż troje dzieci, które zmuszone zostały do przerwania swojej kariery zawodowej w celach wychowawczych, przywrócono – odebrane w wyniku reformy Sarkozy'ego – prawo do przechodzenia na emeryturę o pełnej wartości w wieku 65 lat, niezależnie od liczby przepracowanych kwartałów.

Emerytura częściowa (*retraite progressive*) jest dostępna dla wszystkich osób, które spełniają trzy warunki:

1. Osiągnęły wiek emerytalny;
2. Opłacały składki przynajmniej przez 150 kwartałów (okres ubezpieczenia lub okresy równoważne) w jednym z obowiązkowych systemów emerytalnych;
3. Wykonują pracę zarobkową w niepełnym wymiarze, tj. poniżej 80% obowiązującego pełnego wymiaru czasu pracy. Emerytura częściowa przysługuje zarówno tym, którzy w mo-

mencie uzyskania uprawnienia pracowali na pełen etat, jak i tym, którzy pracowali wówczas w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W takiej sytuacji osoba decydująca się na emeryturę częściową uzyskuje następującą część przynależnego jej świadczenia emerytalnego: 30% dla osób pracujących pomiędzy 60 a 80% pełnego wymiaru czasu pracy; 50% w przypadku pracy w wymiarze 60-40% czasu pełnego; 70% – gdy czas pracy jest krótszy od 40% pełnego wymiaru. Uzyskiwane dochody z pracy są obciążone składką na ubezpieczenie społeczne, co zwiększa staż pracy, w efekcie czego po całkowitym zaprzestaniu pracy zawodowej wysokość świadczenia emerytalnego jest obliczana ponownie.

Innym instrumentem, wdrożonym w 2004 r. [Articles L. 351-1-2 et D. 351-1-4 du code de la sécurité sociale], jest emerytura odroczona (*surcote*), a zatem „nagroda" dla osób, które osiągnęły wiek uprawniający do otrzymania świadczenia emerytalnego i mają odpowiedni długi okres opłacania składek (w zależności od roku urodzenia, od 160 do 166 kwartałów), ale decydują się na kontynuowanie pracy zawodowej. Rozwiązanie to zakłada, że za każdy kolejny kwartał pracy, za którą senior otrzymuje wynagrodzenie, od którego opłacono składkę na ubezpieczenie społeczne, wysokość świadczenia emerytalnego podnoszona jest o 1,25% (o 0,75% dla wolnych zawodów).

Istnieje również możliwość otrzymywania wynagrodzenia za wykonywaną pracę przy pobieraniu pełnego świadczenia emerytalnego – *Cumul emploi-retraite* [http://www.emploi.gouv.fr/ dispositif/cumul-emploi-retraite]. W tym przypadku pracownik – po osiągnięciu wieku emerytalnego i powiadomieniu odpowiedniej Kasy wypłacającej świadczenie o chęci pobierania emerytury – rozwiązuje umowę o pracę. Następnie może ją ponownie zawrzeć – zarówno z dotychczasowym pracodawcą, jak i z innym – pobierając i pełną emeryturę, i wynagrodzenie. Warunki tego typu pracy zostały uelastycznione w 2009 r. Istnieją dwa porządki takiego łączenia. W pierwszym, „uwolnionym" (*Le cumul libéralisé*), może czynić to każdy pracownik, który spełnia jeden z dwóch warunków: (1) osiągnięcie wieku emerytalnego równego 60-62 lata (zależnie od roku urodzenia) i posiadanie wypracowanego odpowiednio długiego okresu składkowego, również zależnego od roku urodzenia; (2) osiągnięcie podwyższonego wieku emerytalnego, uprawniającego do otrzymania emerytury niezależnie od długości stażu pracy. W drugim wariancie, „ograniczonym wysokością dochodów" (*Le cumul plafonné*), nie ma dodatkowych wymagań odnośnie do długości stażu pracy i okresu składkowego. Osoba, która uzyskała prawo do emerytury, może wykonywać pracę, o ile jej łączne dochody nie przekraczają wysokości ostatniego wynagrodzenia (a dokładnie – średniej z trzech ostatnich miesięcy pracy zawodowej) albo też 160% płacy minimalnej (uwzględnia się wyższą kwotę).

9.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

9.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Pierwszym całościowym dokumentem o charakterze strategicznym był Narodowy Plan Dobrego Starzenia się (*Plan National – Bien Viellir*) na lata 2007-2009, który odwoływał się do koncepcji „pomyślnego starzenia się", bliskiej ideowo aktywnemu starzeniu się, ale bardziej zogniskowanej na potrzebach osób w wieku 55-75 lat, a zatem wychodzących z rynku pracy, lecz wciąż w większości samodzielnych i aktywnych. Planowi temu towarzyszył Program Soli-

darności z Osobami Bardzo Starymi (*Plan Solidarité – Grand Age*), skupiony na zapewnieniu usług osobom najstarszym, mającym co najmniej 75 lat. Ten ostatni program był poniekąd kontynuacją uchwalonego w 2003, a realizowanego w latach 2004-2006, programu „Starzenie się i solidarność" (*Vieillissement et Solidarités*), również koncentrującego się głównie na osobach najstarszych.

W roku 2006 rozpoczęto też realizację Programu na rzecz Zatrudniania Seniorów (*Plan d'action pour l'emploi des seniors*), która trwa do dziś. Jest to całościowy program wspierania osób w wieku 50+ – w obecnej wersji nosi nazwę „Na rzecz zatrudnienia seniorów – nasza przyszłość jest konstruowana w każdym wieku".

9.4.2. Działania na rzecz pracujących

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 Programu na rzecz Zatrudnienia Seniorów na lata 2006-2010. Plan ten charakteryzowały cztery cele odnoszące się do osób w wieku 50+ [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/ses-actions,277/plan-national-d-action-concerte,542/plan-national-d-action-concerte,3428.html]:

1) oddziaływanie na „społeczno-kulturowe reprezentacje", tj. sposoby myślenia jednostek i instytucji o osobach starszych – chodziło przede wszystkim o wskazanie opinii publicznej atutów osób starszych, jak i uświadomienie pracodawcom konieczności zarządzania wiekiem;
2) uprzywilejowanie pozostawania starszych osób na rynku pracy – w tym przypadku podejmowane działania obejmowały szkolenia osób w wieku 50+, w tym opracowanie nowych metod kształcenia zawodowego, uwzględniającego specyfikę tej grupy wieku, upowszechnianie praktyki projektowania drugiej części kariery zawodowej i wykonywania bilansu kompetencji, upowszechnianie praktyki uwzględniającego przyszłość 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 [http://www.anact.fr/web/reseau-anact/4_programmation];
3) ułatwianie starszym pracobiorcom powrotu do zatrudnienia – poszerzenie oferty instytucji pośrednictwa pracy dla osób w wieku 50+, zwłaszcza dotyczącej podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zmniejszenie skali dyskryminacji ze względu na wiek przy rekrutacji, likwidacja obowiązku zawierania umów na czas nieokreślony przy zatrudnianiu pracowników mających ukończone 57 lat, zachęcanie seniorów do samozatrudniania się, wspieranie nowych form zatrudniania, odejście od podatku Delalande'a[41];
4) zarządzanie końcem kariery zawodowej – promowanie praktyki tutoringu, czyli stopniowego wychodzenia z rynku pracy, pracy w niepełnym wymiarze dla osób mających prawo do pełnej emerytury (emerytury częściowe), zwiększanie możliwości łączenia wynagrodzenia z emeryturą dla osób o niskich dochodach.

[41] Podatek płacony przez pracodawców zwalniających pracowników w wieku 50 lat i więcej, wprowadzony w roku 1987, mający na celu zniechęcać do zwalniania. W rzeczywistości stał się przyczyną częstego zwalniania pracowników przed osiągnięciem 50. roku życia i niechęci do zatrudniania starszych pracowników.

Specyfika polityki wobec starszych osób na francuskim rynku pracy wynika przede wszystkim z bardzo niskiego wieku uzyskiwania uprawnień emerytalnych, wynoszącego do niedawna 60 lat. Dlatego bardzo ważnym elementem polityki wobec osób w wieku 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 na nią odejść. Rozwiązania te mają różne konsekwencje, przede wszystkim jeśli chodzi o wysokość odprawy. Jednocześnie w roku 2006 wprowadzono możliwość pobierania tzw. emerytury częściowej, tj. w przypadku osób mających przynajmniej 60 lat łączenia dochodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu z częścią emerytury, zaś jednocześnie wydłużający się staż pracy brany jest pod uwagę przy obliczaniu ostatecznej wysokości emerytury po wycofaniu się z rynku pracy.

W obecnej wersji programu realizowanego w ramach podprogramu „Porozumienie i program działania seniorów" (*Accords et plans d'actions seniors*) od 1 stycznia 2010 r. (Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009) przedsiębiorstwa i instytucje publiczne zatrudniające przynajmniej 50 osób muszą – pod rygorem kary finansowej równej 1% funduszu płac – opracować w formie porozumienia pracodawcy z zatrudnionymi i wdrożyć plan działania na rzecz swych starszych pracowników (z obowiązku tego zwolnione są tylko te przedsiębiorstwa, ich grupy lub branże, które mają oddzielne, uzgodnione z pracownikami programy wspierania starszych pracowników, zgodne merytorycznie z niniejszymi zmianami prawnymi). Plan taki musi zawierać zasady odnoszące się do przynajmniej 3 spośród następujących 6 działań [http://travail-emploi.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/dossiers,1243/accords-et-plans-d-actions-seniors,8641.html#ancre_1]:

- rekrutowanie osób starszych do pracy w firmie;
- przewidywanie rozwoju karier zawodowych pracowników;
- poprawa warunków pracy i przeciwdziałanie występowaniu uciążliwych, trudnych warunków pracy;
- rozwój kompetencji i kwalifikacji oraz dostęp do kształcenia;
- zarządzanie końcem kariery i przejściem od kariery zawodowej do emerytury;
- transmisja wiedzy i kompetencji pracowniczych oraz rozwój tutoringu.

Powyższe działania muszą być ukierunkowane na dotychczasowych pracowników w wieku 55+ oraz na osoby rekrutowane do pracy w wieku 50+. Porozumienie może być zawarte na niezmienionych zasadach jedynie na najwyżej 3 lata, a zatem z definicji jest to instrument dynamicznie dostosowujący się do zmieniających się realiów ekonomicznych i demograficznych w danym przedsiębiorstwie.

Innym instrumentem, wdrożonym w 2013 r. (Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013), jest „umowa pokoleniowa" (*Contrat de génération*), zakładająca 3 rezultaty [http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/]: (1) zwiększenie zatrudnienia młodzieży na umowach na czas nieokreślony, (2) utrzymanie zatrudnienia osób starszych lub zwiększenie ich szans na znalezienie pracy, (3) transfer wiedzy, umiejętności i kultury organizacyjnej pomiędzy starszymi i młodymi pracownikami. O ile sama forma umowy przybiera różne postaci w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, o tyle istota jej jest zawsze taka sama – chodzi o utworzenie dwuosobowych zespołów składających się z osoby młodej (mającej w dniu podpisania umowy na czas nieokreślony 16-26 lat lub, w przypadku osób niepełnosprawnych, do 30 lat) i seniora (pracownik w wieku 57 lat lub więcej – w przypadku osób niepełnosprawnych w wieku 55+, lub nowo za-

trudniona osoba w wieku przynajmniej 55 lat), którzy na podstawie umowy będą stale współpracować w trakcie wykonywania pracy. Wybierający taką opcję pracodawca – którym może być każde przedsiębiorstwo lub instytucja publiczna – nie może zalegać z wynagrodzeniami i składkami na ubezpieczenia społeczne, nie zwolnił w ciągu 6 miesięcy poprzedzających zawarcie tej umowy młodego pracownika i nie przewiduje zwolnienia w najbliższym czasie takiej osoby. W takim przypadku pracodawcy mogą ubiegać się o publiczne dofinansowanie kontraktu w wysokości 4 tys. euro rocznie, nie dłużej niż przez 3 lata.

Pracownikom mającym co najmniej 20 lat stażu pracy lub będącym w wieku 45+ można udzielić specjalnego urlopu poświęconego na pozyskanie nowych umiejętności zawodowych (*périodes de professionnalisation*). Korzystający z takiego urlopu powinni: (1) nabyć nowe kwalifikacje zawodowe, zgodne z centralnym spisem kwalifikacji i potwierdzone stosownym certyfikatem, (2) uczestniczyć w jednym szkoleniu/treningu, którego program jest zgodny z odpowiednim branżowym opisem obszarów kształcenia. Jeśli kształcenie odbywa się w czasie pracy, uczestnik ma zapewnione utrzymanie dotychczasowego wynagrodzenia, jeśli częściowo lub w całości poza czasem pracy – uczestnikowi przysługuje specjalny dodatek w wysokości do 50% wynagrodzenia netto.

9.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Ciekawym rozwiązaniem dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych jest umowa o reedukacji w firmie (*contrat de rééducation en entreprise*), zawierana na czas określony według potrzeb beneficjenta (pomiędzy 3 a 12 miesięcy) pomiędzy pracodawcą, pracownikiem i administracją ubezpieczeń społecznych. W ramach tej umowy występuje łączenie kształcenia i wypłacania wynagrodzenia niepełnosprawnemu pracownikowi. Pracodawca zobowiązuje się do niezwolnienia pracownika w czasie jej obowiązywania i w okresie następnym, równym długości czasu pracy na tę umowę, zaś pracobiorca podejmuje zobowiązanie do wykonywania pracy w tym okresie u dotychczasowego pracodawcy. Celem umowy jest umożliwienie pracownikowi dostosowania się do wykonywania dotychczasowego zawodu w nowych warunkach lub do wykonywania innego zawodu. Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika finansowane jest łącznie przez pracodawcę i instytucję odpowiedzialną za administrowanie systemem ubezpieczeń społecznych w danym regionie. Warunkiem uzyskania zgody na zawarcie takiej umowy jest uprzednie uzyskanie pozytywnej oceny wpływu umowy na sytuację potencjalnego pracownika ze strony działających na poziomie regionalnym (departament) komisji ds. osób niepełnosprawnych.

Dla osób w bardzo złym stanie zdrowia istnieją specjalne centra reedukacji zawodowej (*Centre de Rééducation Professionnelle*), powstałe w przededniu I wojny światowej i oferujące na ogół nie tylko kształcenie umożliwiające zdobycie niepełnosprawnym odpowiednich dyplomów i certyfikatów uprawniających do wykonywania zawodu, ale, w uzasadnionych przypadkach, również internat i podstawową opiekę leczniczo-pielęgnacyjną. Ośrodki takie są w całości finansowane ze środków administracji ubezpieczeń społecznych, zaś osoby dokształcające się lub przekwalifikowujące otrzymują wynagrodzenie (od 652 do 1932 euro miesięcznie) przez okres do 30 miesięcy. Aby skorzystać z takiego rozwiązania, trzeba uzyskać pozytywną ocenę skutków kształcenia od regionalnej komisji ds. osób niepełnosprawnych. Do Centrów zgłaszają się głównie ludzie młodzi (70% uczestników reedukacji to osoby, które uległy wypadkowi niezwiązanemu z pracą zawodową), ale ok. 20% to osoby dotknięte chorobą zawodową, zaś 10% – po wypadku przy pracy [*Les centres*…, 2011].

9.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

We Francji – pomijając trzy wyjątki – w zasadzie nie ma specjalnych programów ukierunkowanych na wspomaganie starszych wiekiem bezrobotnych. Pierwszy wyjątek to wspomniana już „umowa pokoleniowa", ułatwiająca znalezienie pracy osobom w wieku 55+. Wyjątek drugi to przejściowy zasiłek (*Allocation transitoire de solidarité*) przyznawany obecnie (tj. w 2013 r., Le décret n° 2013-187 du 4 mars 2013) osobom urodzonym w latach 1952-1953, o ile: (1) nabyły one prawo do jednego z zasiłków przeznaczonych dla bezrobotnych, (2) nie osiągnęły wieku emerytalnego, (3) nie będą mogły wykazać pełnego okresu składkowego wymaganego do uzyskania świadczenia emerytalnego, pobierając typowy zasiłek dla bezrobotnych. Zasiłek ten – którego wypłatę rozpoczęto 01.03.2013 – można uzyskać maksymalnie do końca 2015 roku, zaś jego celem jest możliwość przedłużenia okresu składkowego do momentu uzyskania prawa do emerytury w pełnej wysokości. Wyjątek trzeci to „zasiłek na rzecz przeszeregowania" (*Aide différentielle de reclassement*) wypłacany osobom w wieku 50+ (ale również bezrobotnym pozostającym bez pracy dłużej niż 12 miesięcy), które w ostatnich miesiącach wykonywały jakąś pracę zarobkową, opłacając składkę ubezpieczeniową przez cały ten czas lub z przerwami, a obecnie są zatrudnione na nowo – u pracodawcy innego niż dotychczasowy – na czas nieokreślony lub określony (wówczas przynajmniej 30 dni), a ich dochody są niższe niż 85% określonej ryczałtem stawki referencyjnej. Podejmujący zatrudnienie starszy pracownik może uzyskać dopłatę do wysokości owej stawki referencyjnej. Musi jednak pracować przynajmniej 110 godz. miesięcznie [http://www.pole-emploi.fr/candidat/aide-differentielle-de-reclassement-adr--@/suarticle.jspz?id=4154].

Także przy przyznawaniu innych świadczeń uwzględnia się wiek 50 lat, jednak jest on nie głównym, lecz jednym z wielu kryteriów, lub też warunkiem traktowania w sposób zapewniający nieco więcej korzyści. Przykładowo, osoby w wieku 50+ mają prawo do „szczególnego zasiłku dla bezrobotnych" (*Allocation de solidarité spécifique ASS*) – inne osoby mogą się ubiegać o taki zasiłek, pozostając w długotrwałym bezrobociu lub uczestnicząc w szkoleniach; jest on wypłacany bezrobotnym, których dochody są mniejsze od określonych kwot (dochód poniżej 1113 euro dla osoby samotnej lub 1749 euro dla pary). Zasiłek ten może być łączony z wykonywaniem pracy, ale tylko w czasie nie dłuższym niż 78 godzin miesięcznie [http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/retraites,2341/informations-pratiques,2345/

informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349].

Wiek 50+ jest istotny również w przypadku możliwości łączenia dochodów z pracy z zasiłkiem pomocowym na rzecz powrotu do pracy (*Cumul des revenus avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi*). Osoby pracujące mniej niż 110 godz. miesięcznie mogą się starać o otrzymanie dodatkowego dochodu z zasiłku, adekwatnego do liczby dni nieobjętych opłatą składką ubezpieczeniową po porównaniu rzeczywistego czasu pracy w ciągu miesiąca z czasem pracy na pełnym etacie. Pomoc taka może być oferowana nie dłużej niż przez 15 miesięcy.

9.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Realizowane obecnie we Francji programy zdrowotne nie są ukierunkowane na jakąś szczególną grupę wieku. Mają one charakter merytoryczny, odnoszą się do określonych grup ryzyka lub do konkretnych problemów zdrowotnych. Jedynie w PNAPS (*Narodowym Planie Prewencji poprzez Aktywność Fizyczną i Sportową – Plan National de prévention par l'Activité Physique ou Sportive*) można znaleźć wyraźnie wyodrębnioną część działań ukierunkowanych na seniorów,

zaś w przypadku osób pracujących jedynie stwierdzenia, iż jedną ze zmiennych, które powinny być uwzględniane w przygotowywaniu działań na rzecz tych osób, jest wiek i etap cyklu życia [Ministère de la Santé…, 2008].

9.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Specyfika prowadzonej we Francji polityki wobec osób w wieku 50+ na rynku pracy polega przede wszystkim na bardzo silnym podkreślaniu społeczno-kulturowego kontekstu aktywności zawodowej osób starszych. Dlatego też ważnym elementem francuskiej polityki wobec osób starszych na rynku pracy jest upowszechnianie wśród pracodawców świadomości konieczności zarządzania wiekiem i uwzględniania tego zagadnienia. Polityka ta prowadzi do wzrostu świadomości wagi tej problematyki w średnich (co najmniej 20 zatrudnionych) i dużych firmach, choć nadal deklaracje co 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 zatrzymania pracownika. Dodatkowo, w przypadku firm zatrudniających przynajmniej 50 osób zarządzanie wiekiem jest prawnym obowiązkiem, o czym już wspomniano w niniejszym opracowaniu.

Jednym z ważnych działań jest propagowanie w przedsiębiorstwach praktyk pomagających pracownikom przygotować się do przejścia na emeryturę, Działania te prowadzą osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi, zaś ich celem jest dotarcie, z odpowiednim wyprzedzeniem, do każdej osoby rozpoczynającej proces wychodzenia z rynku pracy z informacjami dotyczącymi trzech sfer życia: (1) informacją o przyszłych dochodach i sposobie wykorzystania zgromadzonego majątku w celu zaspokojenia potrzeb materialnych w okresie emerytury; (2) informacją o prawach, przynależnych świadczeniach materialnych, usługowych i rzeczowych; (3) informacją na temat zdrowia, a zwłaszcza profilaktyki największych zagrożeń w okresie starości [Ministere…, 2007, s. 8].

9.5. Podsumowanie

Francuska polityka wspierania osób w wieku 50+ w ostatnich latach jest w dużym stopniu podporządkowana reformie systemu emerytalnego – polegającej na podwyższaniu wieku emerytalnego – i ochronie tych osób, które w okresie przejściowym wskutek zmiany kryteriów przyznawania świadczeń emerytalnych nie mogą ich uzyskać.

Specyficzną cechą francuskiego podejścia do wspierania aktywności zawodowej – w każdym wieku – jest przywiązywanie wagi do jej uwarunkowań kulturowych, stąd też choćby dokonane w ostatnich kilkunastu latach zmiany nazewnictwa proponowanych świadczeń wspierających, mające zmniejszyć skalę stygmatyzacji osób zeń korzystających (zasiłki dla bezrobotnych de facto noszą nazwę zasiłku współodpowiedzialności/solidarności, bezrobotni występują jako „poszukujący pracy" itp.). Jednocześnie w systemie tym wprowadza się obowiązkowe dla przedsiębiorstw działania, które mają wpływać na świadomość tak pracodawców, jak i pracobiorców, przygotowując ich do dłuższej pracy zawodowej, jak i procesu odchodzenia z pracy. Działania te odnoszą się nie tylko do dużych przedsiębiorstw, ale również i do średnich.

Wprowadzone rozwiązania mają jednakże relatywnie mało wspólnego z polityką wobec starzenia się, w zdecydowanie większym stopniu stanowią próbę oddziaływania na pewne kategorie społeczne, definiowane z perspektywy wieku.

Prezentowane w niniejszym rozdziale dane sugerują, że warto rozpatrzeć jako możliwe do zastosowania w Polsce rozwiązania takie jak „umowa pokoleniowa" i obowiązek wdrażania zarządzania wiekiem w firmach średnich oraz dużych. „Umowa pokoleniowa" umożliwia bowiem jednocześnie transfer wiedzy „twardej" i „miękkiej", poprawiając samoocenę starszego pracownika. Obowiązek wdrażania zarządzania wiekiem w pewnym przynajmniej zakresie zachęca pracodawców do zainteresowania się tą tematyką, dostarczając jednocześnie starszym pracownikom praktycznych informacji odnoszących się do zarządzania własną karierą i przygotowania do starości.

Dobrym przykładem przyjaznego użytkownikowi interfejsu z informacjami dotyczącymi uzyskania wsparcia publicznego dla osób poszukujących pracy, dokształcających się lub dla pracodawców jest strona internetowa francuskiego Ministerstwa Pracy. Łatwość znalezienia potrzebnej informacji i wyczerpujące objaśnienia stanowią dobry przykład tego, jak wyglądać powinien publiczny portal informacyjny.

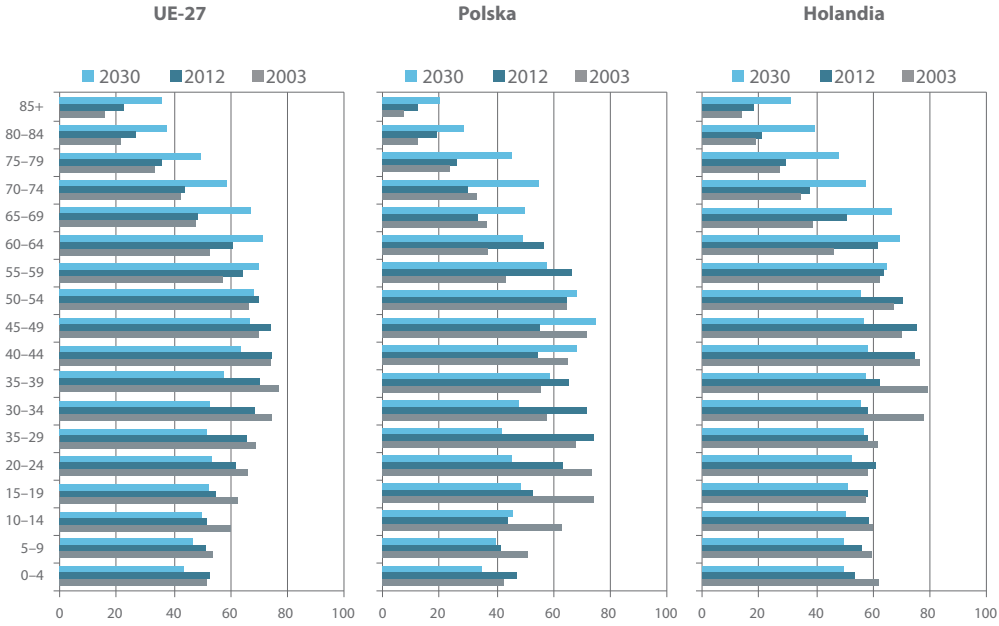
Rozdział X
Raport krajowy – Holandia

Justyna Wiktorowicz

10.1. Zmiany demograficzne

Liczba ludności Holandii w trakcie ostatniego dwudziestolecia nieprzerwanie rosła, zwiększając się z 14 mln 951 tys. w 1990 roku do 16 mln 730 tys. w 2012 (tj. o 11,9%). Działo się tak głównie dzięki przyrostowi naturalnemu, który odpowiadał za 72,5% wzrostu liczby ludności. Dodatni przyrost był wynikiem przede wszystkim relatywnie wysokiej dzietności – choć od roku 1973 nie jest zapewniana prosta zastępowalność pokoleń, dzietność jedynie w latach 1983 i 1984 przyjmowała poziom poniżej 1,5, zaś w interesującym nas okresie mieściła się zazwyczaj w przedziale 1,6-1,8. Drugim czynnikiem wzrostu liczby ludności była imigracja, w której efekcie 11,1% ludności to osoby urodzone poza granicami Holandii, z czego zdecydowana większość to ludność pozaeuropejska (ogółem w roku 2012 Holendrzy z pochodzenia stanowili jedynie 79,1% ludności, zaś dwuprocentowe udziały przekroczyły mniejszości: turecka, indonezyjska, marokańska, surinamska). Jednocześnie znacząco obniżała się umieralność. Trwanie życia pomiędzy rokiem 2000 a 2010 wzrosło z 75,6 do 78,9 roku w przypadku mężczyzn oraz z 80,7 do 83 lat wśród kobiet, zaś tempo zmian w tym zakresie równe było średniej dla krajów rozwiniętych (2,5 roku w trakcie dziesięciolecia). Utrzymywanie się relatywnie wysokiej dzietności w ostatnich dwóch dekadach w połączeniu z napływem imigrantów było przyczyną utrzymania się relatywnie młodej populacji Holandii na początku XXI w. (rys. 10.1).

Rysunek 10.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Holandii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Na tle UE-27, a zwłaszcza na tle Polski, niderlandzka sytuacja demograficzna jawi się jako relatywnie dobra. Sytuacja ta będzie zdecydowanie korzystniejsza również w przyszłości, albowiem struktura wieku w roku 2030, dzięki urodzeniom, które już wystąpiły, i tym, które są przewidywane, nie będzie tak zdeformowana jak w krajach UE-27 czy w Polsce. Również struktura wieku ludności Holandii odznacza się zdecydowanie niższym udziałem seniorów (niezależnie od wieku, jaki zostanie przyjęty do dokonywania tego typu rozróżnień) (tab. 10.1).

Tabela 10.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Holandii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Holandia	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	31,8	36,5
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	18,5	22,6
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	9,7	11,0

Źródło: jak przy rys. 10.1

Również zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 41 do 46,3% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś w Polsce z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w populacji osób aktywnych zawodowo we wskazanych powyżej la-

tach wzrósł z 31,8 do 39,1% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce – z 31,8 do 35,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym stanowią coraz większą część zasobów pracy. Równocześnie zmienia się liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 10.2).

Tabela 10.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Holandii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Holandia		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	3968999	3894754	3762842
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	10003117	10119226	9582107
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	2220456	2716368	4232656
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	61,9	65,3	83,4

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

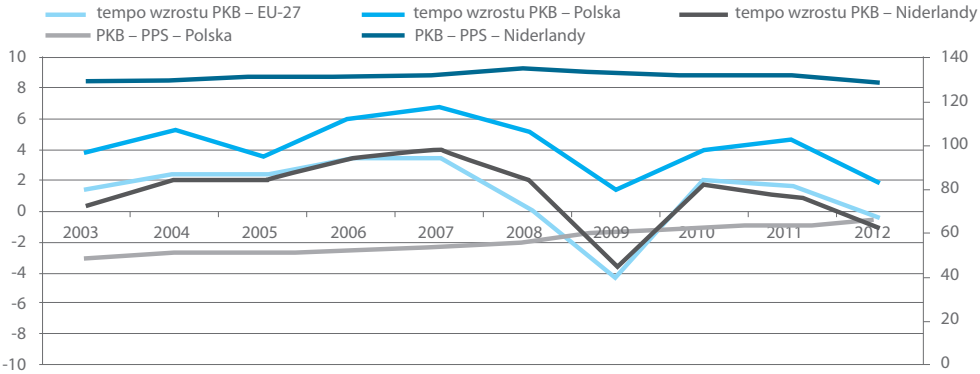
Źródło: jak przy rys. 10.1.

W najbliższych dwóch dekadach w niewielkim stopniu zmniejszy się liczba dzieci i młodzieży (3,9%), znacznie bardziej liczba osób w wieku produkcyjnym (5,5%); jednocześnie przewidywany jest wzrost liczby osób w wieku 65+ (o 63,1%). Rezultatem tych odmiennych co do kierunku zmian będzie bardzo znaczący wzrost współczynnika obciążenia ekonomicznego: z 61,9 do 83,4 (tj. o 35,8%).

10.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

Spośród wszystkich analizowanych w niniejszym raporcie państw UE Holandia odznaczały się najbardziej zbliżonym do średniounijnego tempem rozwoju gospodarczego – w rezultacie zmiany relatywnego parytetu według siły nabywczej były bardzo małe, zaś owa względna siła nabywcza utrzymywała się cały czas na praktycznie niezmienionym poziomie (rys. 10.2).

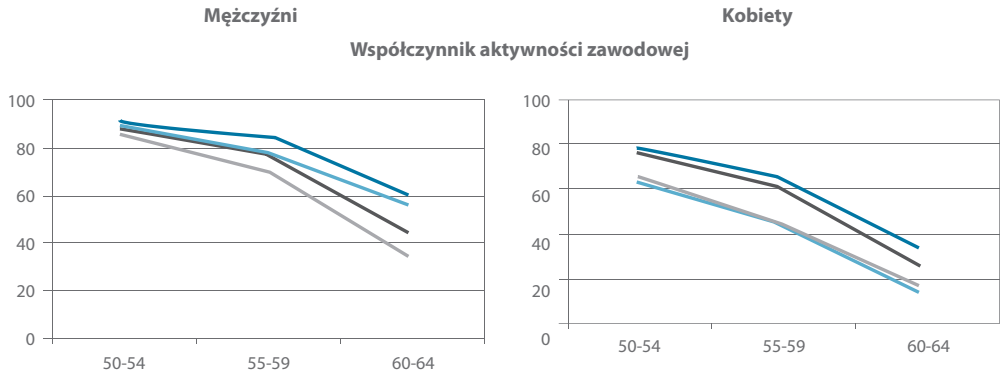
Rysunek 10.2 . Wzrost gospodarczy w Holandii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012

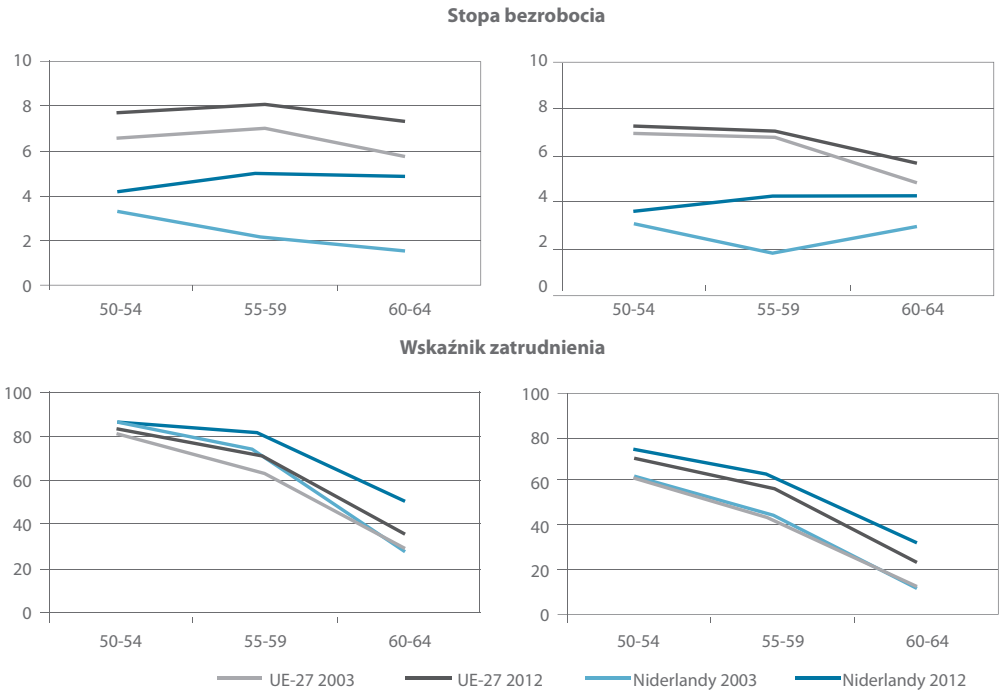


Źródło: jak przy rys. 10.1

Można zatem powiedzieć, że sytuacja gospodarcza – z wyjątkiem roku 2009 – przedstawiała się dobrze. W efekcie również i sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy generalnie się poprawiała, choć w tym miejscu zaznaczyć należy odmienną skalę zmian wśród kobiet i mężczyzn. W przypadku kobiet zmiany miały bardziej dynamiczny charakter, co więcej, dotyczyły wszystkich podgrup wieku 50+. Tymczasem w przypadku mężczyzn w wieku 50-54 lata zarówno aktywność zawodowa, jak i zatrudnialność, pozostały praktycznie bez zmian – które z kolei zaobserwowano w starszych podgrupach wieku (rys. 10.3).

Rysunek 10.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i w Holandii





Źródło: 0pracowanie własne na podstawie danych Eurostatu,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Znaczący wzrost aktywności zawodowej nie przełożył się na równy co do stopnia wzrost wskaźnika zatrudnienia z uwagi na wzrost poziomu bezrobocia, aczkolwiek wciąż stopa bezrobocia w grupie wieku 50+ jest w Holandii o połowę niższa niż średnia w tej grupie dla UE-27.

10.3. System emerytalno-rentowy

Przy okazji wdrażania pakietu antykryzysowego w 2008 r. rząd holenderski podkreślił ważność podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat. Niemniej z góry założono, iż najlepszym z punktu widzenia zarówno krótkiego, jak i długiego okresu, rozwiązaniem jest następujące podejście: „więcej pracujących ludzi, więcej przepracowanych godzin, późniejsze przechodzenie na emeryturę". W rezultacie wiek emerytalny będzie podwyższany z 65 lat obowiązujących do 2012 r. do 66 w roku 2019 oraz 67 w 2024 r. [OECD, 2012]. Co więcej, od roku 2020 co 5 lat dokonywany ma być przegląd sytuacji mający na celu sprawdzenie (z odpowiednim wyprzedzeniem), czy nie jest wymagane dalsze podwyższanie wieku emerytalnego. Aby zwiększyć świadomość emerytalną pracowników, prowadzi się prace nad przejrzystym systemem informowania o stanie konta emerytalnego. Na 2014 r. jest planowane wejście w życie systemu informatycznego, który pozwoli każdej osobie ubezpieczonej w holenderskim systemie zabezpieczenia emerytalnego na wgląd w jej konto online.

W 2005 r. zmieniony został system finansowania świadczeń przedemerytalnych i wcześniejszych emerytur (w kolejnych latach mogły z nich jeszcze skorzystać osoby, które w dniu 1 stycznia 2005 r. miały skończone 55 lat). Obecnie nie można już wprowadzać takich uprawnień dla

pracowników w ramach zakładowych porozumień między pracownikami i pracodawcą, wiążących wszystkich zatrudnionych. Zamiast tego wprowadzono – jak się okazało jedynie na 6 lat – system indywidualnego oszczędzania (*Spaarloonregeling*); pracownik może wybrać opcję przekazywania 12% swego rocznego dochodu (kwota ta była odpisywana od dochodu podlegającego opodatkowaniu) na indywidualny fundusz, którego łączna wartość nie może przekroczyć 210% rocznego wynagrodzenia. Środki zgromadzone na tym funduszu służyć mają sfinansowaniu czasowego zawieszenia aktywności zawodowej lub czasowego wykonywania pracy w niepełnym wymiarze (z różnych powodów – opieka nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną, urlop naukowy, zwolnienie z powodu śmierci rodziców, wcześniejsze przejście na emeryturę). Upór związków zawodowych sprawił, iż 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 rozwiązanie to przejęło rolę świadczeń przedemerytalnych. Jednocześnie zniesiono ulgi podatkowe, jakie wcześniej miały osoby pobierające świadczenia przedemerytalne i wcześniejsze emerytury.

Powyższe rozwiązanie, wykorzystywane najczęściej w celu wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej (w 50% przypadków traktowano je jako wcześniejszą emeryturę), przestało obowiązywać 1 stycznia 2013 r. – w zamian weszły w życie regulacje wprowadzające tzw. schemat witalności (*Vitaliteitsregeling*), których jedynym celem jest zwiększanie aktywności zawodowej, bez możliwości wcześniejszego zrezygnowania z pracy (więcej na ten temat w dalszej części rozdziału) [OECD, 2012, s. 2].

Emerytury odroczona i częściowa dostępne są dla osób, które podejmują pracę zawodową 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 1993 r. wprowadzono ustawę o ograniczeniu bierności zawodowej (TBA *Terugdringing Beroepop de Arbeidsongeschiktheidsregelingen*), na mocy której ustalono obiektywne kryteria niepełnosprawności – jedynie medyczne, a nie społeczne. Pobieranie renty przestało być bezterminowe. Ostatecznie w 2006 r. wprowadzono system rentowy WIA (*Wet werk en inkomennaararbeidsvermogen*). Wysokość renty obniżono i uzależniono od stopnia uszczerbku na zdrowiu [Guzikowski, 2011, s. 18].

Zgodnie z programem powrotu do pracy dla osób częściowo niezdolnych do podjęcia zatrudnienia (*Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgehandicapten*, WGA) udzielane są świadczenia uzależnione od wynagrodzenia, wypłacane przez okres wynoszący od 3 do 38 miesięcy. Wysokość świadczenia zależy od stopnia niezdolności do pracy, ostatniego wynagrodzenia, jakie dana osoba otrzymała jako pracownik najemny, oraz – w przypadku częściowej niezdolności do pracy – od aktualnie pobieranego wynagrodzenia. Jeżeli dana osoba nie pracuje, otrzymuje 75% ostatnich poborów przez pierwsze dwa miesiące, a następnie ich 70%. Osoby częściowo niezdolne do pracy i wykonujące pracę zawodową otrzymują 75% różnicy między kwotą ostatniego wynagrodzenia i kwotą obecnego dochodu, jako dodatek do wynagrodzenia przez pierwsze dwa miesiące.

Dodatek do dochodu lub zasiłek mogą być wypłacane do ukończenia 65. roku życia. Jeżeli dana osoba uzyskuje dochody na poziomie 50% pozostałej zdolności do zarobkowania, otrzymuje uzupełnienie w wysokości 70% różnicy między ostatnim wynagrodzeniem a tym, jakie pobierałaby przy pozostałej niezdolności do pracy. Osoba, która po zakończeniu okresu wy-

płacania zasiłku uzależnionego od wynagrodzenia pozostaje bez pracy lub której dochody są na poziomie poniżej 50% pozostałej zdolności do zarobkowania, otrzymuje świadczenie oparte na współczynniku procentowym wynagrodzenia minimalnego.

10.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

10.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Korzystne tendencje w sferze aktywności zawodowej osób w wieku 50+ są obserwowane dopiero w ostatnim dziesięcioleciu. Jeszcze w latach 1990. Holandia odznaczały się relatywnie niskim wiekiem przechodzenia na emeryturę. 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 trwałej dezaktywizacji zawodowej. W efekcie rozpoczęto program reform instytucjonalnych, w dużym stopniu bazujących na reformie systemu emerytalnego i okołoemerytalnego (świadczenia przedemerytalne).

Ważnym wydarzeniem było opublikowanie w roku 2008 przez Komisję Partycypacji w Rynku Pracy (*Arbeidsmarkt Participatie Commissie*) raportu o przyszłości rynku pracy, według którego w krótkim czasie holenderskiej gospodarce grozi niedobór pracowników, zaś podniesienie zatrudnialności osób starszych uznane zostało za najlepszy sposób rozwiązania tego problemu [*Summary*…, 2010]. Dyskutując na temat potrzebnych reform, rząd niderlandzki odwoływał się wprost do koncepcji aktywnego starzenia się, lecz jednocześnie z uwagi na chęć unikania posądzenia o dyskryminację ze względu na wiek, podejmowane działania opierają się na koncepcji cyklu życia jako *continuum*, na którego przebieg można oddziaływać odmiennie, w zależności od fazy. W efekcie coraz częściej przy projektowaniu rozwiązań polityki rynku pracy odchodzi się od uwzględniania wieku jako czynnika mającego wpływ bezpośredni na rzecz uwzględniania fazy cyklu życia jako czynnika niestygmatyzującego jednostki.

10.4.2. Działania na rzecz pracujących

Działania w ostatnich latach polegają przede wszystkim na – pomijając ograniczanie możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę – dostarczaniu, zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, bodźców finansowych prowadzących do wyższej zatrudnialności starszych pracowników.

W roku 2009 wdrożono następujące rozwiązania [Eurofound, 2012]:

- pracodawca za nowo zatrudnioną osobę w wieku 50+ otrzymuje warte 6500 euro zwolnienie ze składki na ubezpieczenie od bezrobocia i ubezpieczenie od niepełnosprawności, które może wykorzystać w ciągu 3 kolejnych lat;
- pracodawca, który zatrzymuje zatrudnionego u siebie pracownika w wieku 62+, otrzymuje przez trzy lata warte 2750 euro rocznie obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne (od roku 2013 jest to 6500 euro);
- osoby, które pracują – mając przynajmniej lat 62 – uzyskują prawo do odpisu od podstawy podatku dochodowego kwoty zależnej od ich wieku i dochodu, jednak nieprzekraczającej 4591 euro rocznie; zwolnienie to mogą wykorzystywać również osoby pracujące po osiągnięciu wieku emerytalnego.

W celu zachęcenia osób podejmujących pracę w niepełnym wymiarze do pracy w większej liczbie godzin wprowadzono ulgi podatkowe (*income-based combination tax credit (IACK)*). Od stycznia 2009 roku obowiązuje ulga w podatku dochodowym przeznaczona dla osób z niskimi kwalifikacjami, tak aby obniżyć koszty pracy tych osób, a tym samym uatrakcyjnić ich pozycję na rynku pracy.

Od 01.01.2013 r. został wprowadzony nowy program, nazywany „schematem witalności" (*Vitaliteitsregeling*). Jego celem jest oddziaływanie na decyzję o kontynuacji pracy i mobilność oraz ułatwienie łączenia kariery zawodowej z innymi realizowanymi równolegle karierami.

Po pierwsze, rząd chce utrzymać pracujących w zatrudnieniu, aż osiągną powszechny wiek emerytalny – oferując im specjalne bonusy (odpisy od opłacanej przez daną stronę stosunku pracy składki na ubezpieczenia społeczne). Pracownicy w wieku 61-65 lat uzyskali prawo do specjalnych bonusów w wysokości od 2100 do 2350 euro rocznie , w zależności od wieku. Z kolei pracodawcy utrzymujący pracownika w wieku 62-65 lat w pracy uzyskali bonus o wartości 1750 euro.

Aby z kolei zwiększyć możliwości zatrudniania osób poszukujących pracy, dla pracodawców przewidziano specjalne bonusy. Zatrudnienie pracownika w wieku 55+ oznacza możliwość otrzymania bonusu o wartości 3500 euro, zaś osoby w wieku 50+ pobierającej dotąd zasiłek dla bezrobotnych lub inne zasiłki – uzyskania bonusu (obniżenie składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę w ciągu trzech kolejnych lat) o podwójnej wartości (7000 euro).

Ostatnim elementem programu jest ułatwianie godzenia różnorodnych karier – wprowadzono na przykład ułatwienia w zakresie szkoleń i treningów w czasie pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub w czasie wykonywania pracy zawodowej.

W ramach tego schematu można będzie odłożyć na specjalne konto środki do wysokości 20 000 euro, korzystając z pełnego odpisu podatkowego (o ile nie zostanie przekroczona kwota 5000 euro rocznie) – podatek zostanie opłacony w momencie wycofywania środków z konta. Korzystający będą mogli wycofać te środki w pełnej kwocie w celu sfinansowania okresu niewykonywania pracy zawodowej lub uzupełnienia zbyt niskich dochodów, a później ponownie odkładać środki do maksymalnej kwoty. Po osiągnięciu 62 lat pracownik nie będzie mógł wycofywać więcej niż 10 000 euro w skali rocznej [Schouten, 2010].

Zwolnienie pracownika, z którym podpisano umowę na czas nieokreślony, dokonuje się albo za porozumieniem stron, albo w wyniku wypowiedzenia. W tym drugim przypadku zwyczajowo – taka jest praktyka sądów pracy – przysługuje pracownikowi odprawa: do wieku 40 lat – w wysokości poborów z jednego miesiąca za każdy przepracowany u danego pracodawcy rok, w wieku 40-49 lat – w wysokości poborów z 1,5 miesiąca za każdy przepracowany u danego pracodawcy rok; gdy pracownik jest w wieku 50+, wysokość odprawy jest równa wynagrodzeniu z 2 miesięcy za każdy przepracowany u danego pracodawcy rok, [http://www.nfia-india.com/FAQs_recruiting_Dutch.html].

Na poziom aktywności po 65. roku życia pośrednio oddziaływać mogą zasady przyznawania zasiłku chorobowego. O ile w normalnej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do wypłaty takiego zasiłku przez 2 pierwsze lata pobytu przez pracownika na zwolnieniu lekarskim, zasada taka wygasa od 1. dnia miesiąca, w którym pracownik przekracza wiek 65 lat.

Przeciwdziałając negatywnym skutkom kryzysu finansowego, w każdym z 33 regionów Niderlandów powołano do życia Regionalne Centra Mobilności (*regionaal mobiliteitscentrum*), których zadania związane były z przeciwdziałaniem bezrobociu osób zagrożonych zwolnie-

niem z pracy (osoby w wieku 50+ nie były wyróżnione jako specyficzna grupa wsparcia, jednak starsi pracownicy stanowili ważną grupę beneficjentów, co miało swoją genezę m.in. w strukturze wieku zatrudnionych – 25% to osoby w wieku 45+). Ich działania koncentrowały się na stworzeniu regionalnych sieci wspierających zagrożonych zwolnieniem w poszukiwaniu nowej pracy (podejście „job-to-job transition", zabezpieczające przed zasileniem populacji bezrobotnych) poprzez upowszechnianie informacji o regionalnym rynku pracy, ofertach pracy, organizowanie targów pracy, „speed dates", projekty dla zagrożonych bezrobociem, stworzenie możliwości poszerzania kwalifikacji [ESF Age Network, 2012].

10.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Władze stawiają sobie za cel zapewnienie dostępu do kształcenia ustawicznego grupom narażonym na wykluczenie z systemu kształcenia, do których należą [Doets i in., 2010]:

- osoby bezrobotne – wykluczone z uczestnictwa w szkoleniach finansowanych z zasobów firm;
- pracownicy z niskimi kwalifikacjami, postrzegani przez pracodawców jako grupa, w którą trzeba by zbyt dużo zainwestować;
- osoby starsze – pracodawcy twierdzą, że nie zwracają się koszty szkolenia lub że firma czerpie korzyści z przeszkolenia osoby na przedpolu starości przez stosunkowo krótki czas. Drugim powodem wykluczenia jest funkcjonujący wśród pracodawców stereotyp, który głosi, że osoby starsze nie mają wystarczających możliwości do przyswajania nowej wiedzy i nabywania nowych umiejętności;
- kobiety – mniejsza niż w przypadku mężczyzn aktywność zawodowa oraz częstsza praca w niepełnym wymiarze czasu pracy powodują, że pracodawcy postrzegają kierowanie kobiet na szkolenia jako nieefektywne wydawanie pieniędzy.

Innym wątkiem, jaki pojawił się w ostatnich latach, był rozwój kształcenia ustawicznego. Stosowana jest generalna zasada, że za kształcenie osób mających przynajmniej 30 lat płacą „społeczni partnerzy" oraz jednostka, co oznacza, że od uczestniczących w szkoleniach, kursach itp. oczekuje się współpłacenia – nie dotyczy to jedynie osób bez podstawowych kwalifikacji. System ten działa, pomimo wdrażania zmian polegających na decentralizacji odpowiedzialności publicznej za organizację i finansowanie i przenoszenia jej na poziom lokalny oraz prywatyzacji instytucji szkoleniowych. Dzieje się tak w dużym stopniu dzięki wykorzystywaniu „dobrych praktyk" funkcjonujących w krajach skandynawskich, które od początku stały się w Holandii wzorem do naśladowania (np. włączanie przedstawicieli związków zawodowych i zbiorowości lokalnych) [Hake, 2007]. W efekcie, o czym świadczą przeprowadzone w UE badania stopnia zaawansowania kształcenia ustawicznego, Holandia znajdowały się w grupie czterech państw o najlepszych syntetycznych wynikach (wyprzedzały je jedynie Dania i Szwecja [*2010 The ELLI*…]. Kraje te skądinąd – obok Islandii – były głównymi wzorcami do „ściągania" przykładów dobrych praktyk, zwłaszcza w zakresie angażowania związków zawodowych we współorganizowanie szkoleń i treningów.

W 2008 r. partnerzy społeczni uzgodnili, że funkcjonujący dotąd system szkolenia zawodowego musi być zmieniony, w szczególności ważniejsze od wysoko specjalistycznych muszą stać się szkolenia o charakterze ogólnym (umożliwiające znalezienie pracy również u pracodawcy innego niż dotychczasowy). Udział takich kursów systematycznie się zwiększa [Summary…, 2010]. System ten jest utrzymywany głównie poprzez Branżowe Porozumienia,

określające wysokość narzutu finansującego szkolenia, jaki w danym sektorze gospodarki pracodawcy wpłacają do specjalnego sektorowego budżetu [CEDEFOP, 2012].

W przypadku osób bezrobotnych możliwe jest uzyskanie sfinansowania szkolenia ze srodków publicznych, ale potrzebne jest skierowanie z Centrum na rzecz Pracy i Dochodu, pozostawiające bezrobotnemu duży wpływ na wybór szkolenia, jakie chce podjąć.

10.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

W 2009 r. 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 [Skugor, 2012].

10.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Jednym z zaobserwowanych powodów niskiej zatrudnialności osób starszych były przeprowadzane przy okazji zatrudniania pracowników badania lekarskie, w efekcie których pracodawcy starali się eliminować spośród kandydatów do pracy osoby z choćby najmniejszymi problemami zdrowotnymi. Badania takie – poza uzasadnionymi wyjątkami (np. piloci) – zostały zakazane. Co więcej, zasadę tę stosuje się również do okresowych badań zdrowia [*Activation*…, 2010].

Choć nie ma specjalnych programów zdrowotnych ukierunkowanych na osoby w wieku przedemerytalnym, w drugiej połowie lat 2000. szczególny nacisk położony został, w ramach schematu witalizacji, na zmniejszanie częstości zwolnień lekarskich i rent. Jako środek ku temu posłużyła walka z nadmiernie długim oczekiwaniem na niektóre – niezagrażające bezpośrednio życiu – procedury medyczne (pracownicy przebywali na zwolnieniach chorobowych po kilka miesięcy). Przeprowadzono jednorazową akcję „udrożnienia" systemu medycznego, przeznaczając środki pieniężne na sfinansowanie dodatkowych zabiegów, zmniejszając kolejki, a przede wszystkim skracając czas oczekiwania na niezbędne badania i zabiegi [*Activation*…, 2010].

10.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Holandia stworzyły rozbudowany system działający według zasad polityki zarządzania wiekiem i polityki wobec cyklu życia. Z założenia polityka ta ma dotyczyć wszystkich pracowników, nie tylko starszych. Po ukończeniu 45. roku życia każdy pracownik co 5 lat może skorzystać z porady dotyczącej kariery zawodowej. Pracownikom przysługuje płatny urlop na dokształcanie [http://www.eurofound.europa.eu/areas/opulationandsociety/cases/nl007.htm].

Wśród holenderskich pracodawców istnieje wiele dotyczących starszych pracowników stereotypów, związanych najczęściej z efektywnością pracy, adaptacyjnością czy odpowiedzialnością. Generalnie, pracodawcy pozytywnie oceniali starszych pracowników pod względem wydajności, wskazywali też, że mogą na nich polegać. Z drugiej strony, większość respondentów uważa, że starsi pracownicy są mniej elastyczni, gorzej adaptują się do zmiennych warunków pracy, wykazują opór wobec nowinek technicznych. Starsi menedżerowie mieli bardziej pozytywny stosunek do pracowników w starszym wieku niż menedżerowie młodsi. Lepsza znajomość starszych pracowników osłabia negatywne stereotypy [Henkens i in., 2008]. W dobie kryzysu w Holandii partnerzy społeczni zgodzili się na zniesienie dodatkowych dni płatnego urlopu związanego ze stażem pracy, co ma być jednym ze sposobów redukcji kosztów zatrudniania starszych osób [*Impact*…, 2012].

Oddziaływanie na pracodawców ma na celu zmniejszenie niechęci do zatrudniania osób starszych i walkę ze wspomnianymi stereotypami dotyczącymi starszych pracowników [Henkes, 2007]. Pracodawcy nadal niechętnie zatrudniają osoby w wieku 45 lat i więcej, obawiając się o wydajność, stan zdrowia i zwrot z inwestycji, jaką są nakłady poniesione na szkolenia. Główne narzędzia oddziaływania na zmianę postaw pracodawców to [*Mutual*…, 2010]:

- prowadzenie kampanii informacyjnych dostarczających rzetelnej, popartej badaniami wiedzy na temat starszych pracowników;
- uświadamianie korzyści płynących z zatrudniania osób po 45. roku życia;
- zachęcanie do wprowadzania zmian w kulturze organizacji, tak aby sprzyjała ona zatrudnianiu pracowników w różnym wieku;
- zachęcanie do indywidualnego podejścia do pracowników i przystosowywania miejsca pracy do potrzeb jednostki w określonym wieku.

Działania państwa obejmują również przeciwdziałanie problemom zdrowotnym osób na przedpolu starości poprzez nakłanianie pracodawców do dostosowywania miejsca pracy do indywidualnego profilu zdrowotnego pracownika, dzięki czemu można poprawić wydajność i zmniejszyć liczbę dni, w których pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wszyscy pracodawcy są zobowiązani przez prawo do regularnego przeprowadzania oceny ryzyka i zmniejszania negatywnego wpływu środowiska pracy na zdrowie pracownika i jego bezpieczeństwo. Ważnym elementem takich działań jest „indeks zdolności do pracy" (*Work Ability Index* – WAI), którego zadaniem będzie ułatwianie diagnozy możliwości kontynuowania pracy przez daną osobę i opracowania planu przywrócenia jej zdolności do pracy. Celem WAI jest pomiar „zdolności do pracy" pracowników, definiowany w kategoriach zarówno fizycznych, jak i psychicznych zdolności do wykonywania bieżących, związanych z danym stanowiskiem pracy zadań. Indeks ten może być wskazówką przy wprowadzania środków, które przyczynią się do poprawy wydajności poszczególnych osób, przedsiębiorstw i sektorów, w dłuższej perspektywie. Wdrażane są obecnie zachęty dla firm do stosowania WAI, choć z metodą tą związane są pewne dylematy etyczne (prawo do ingerencji w bardzo intymną sferę, jaką jest zdrowie pracownika; możliwe przełożenie odpowiedzialności za zdrowie z jednostki na pracodawcę). Dostępne w Holandii bazy danych umożliwiają jednak dokonywanie porównań pomiędzy firmami na poziomie mezo i makro, co z kolei pozwoli zarówno na upowszechnianie w przedsiębiorstwach najlepszych stosowanych rozwiązań dostosowywania warunków pracy do możliwości pracowników, jak i na określenie branż i zawodów wymagających szczególnej uwagi [*Summary*…, 2010].

Należy podkreślić, że pracownicy, którzy przez całe swoje zawodowe życie wykonywali prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub wymagające użycia siły fizycznej, po 45. roku życia mogą nie być w stanie kontynuować pracy na dotychczasowym stanowisku. W takiej sytuacji pomocne może być kształcenie ustawiczne i przekwalifikowanie pracownika lub zmiana miejsca i rodzaju pracy w obrębie tej samej firmy. Istotną rolę w sytuacji starzenia się zasobów pracy odgrywa ergonomia, dlatego też rząd kładzie nacisk na właściwe przystosowanie miejsca pracy do potrzeb starszych pracowników (np. poprawa oświetlenia miejsca pracy).

10.5. Podsumowanie

Podejmowane obecnie – z pozytywnym skutkiem – działania ukierunkowane na podwyższenie aktywności zawodowej, a przede wszystkim zatrudnialności starszych pracowników, skupiają się w Holandii na kilku ostatnich latach pracy zawodowej. Wykorzystywane instrumenty mają przede wszystkim odwoływać się do poczucia interesu własnego – zarówno pracowników, jak i pracodawców. Preferowane są bodźce finansowe, w postaci bonusów, oznaczających możliwość ulg, a tym samym niższych składek na zabezpieczenie społeczne. Z reguły bonusy te są długofalowe, a zatem skorzystanie z nich – przynajmniej ze strony pracodawcy – oznacza de facto zgodę na utrzymanie pracownika w pracy przez dłuższy czas (zazwyczaj 3 lata).

Ukierunkowanie na rozwój edukacji przez całe życie, świadomość ważności etapu cyklu życia dla przebiegu kariery zawodowej i świadomość potencjalnego występowania wypalenia zawodowego skłaniają do wniosku, że realistyczna polityka rządu Holandii wobec problemu osób w wieku 50+ na rynku pracy powinna być umiejscowiona w ramach koncepcji aktywnego starzenia się. Wspomniane cechy polityki władz niderlandzkich potraktować należy również jako wskazówki, w jakim kierunku powinny iść wdrażane w Polsce rozwiązania. Idea „schematu witalności", ukierunkowanego przede wszystkim na osoby obecnie zatrudnione, jest warta przemyślenia jako ciekawy instrument oddziałujący na wydłużenie potencjalnej aktywności zawodowej.

Rozdział XI
Raport krajowy – Wielka Brytania

Piotr Szukalski

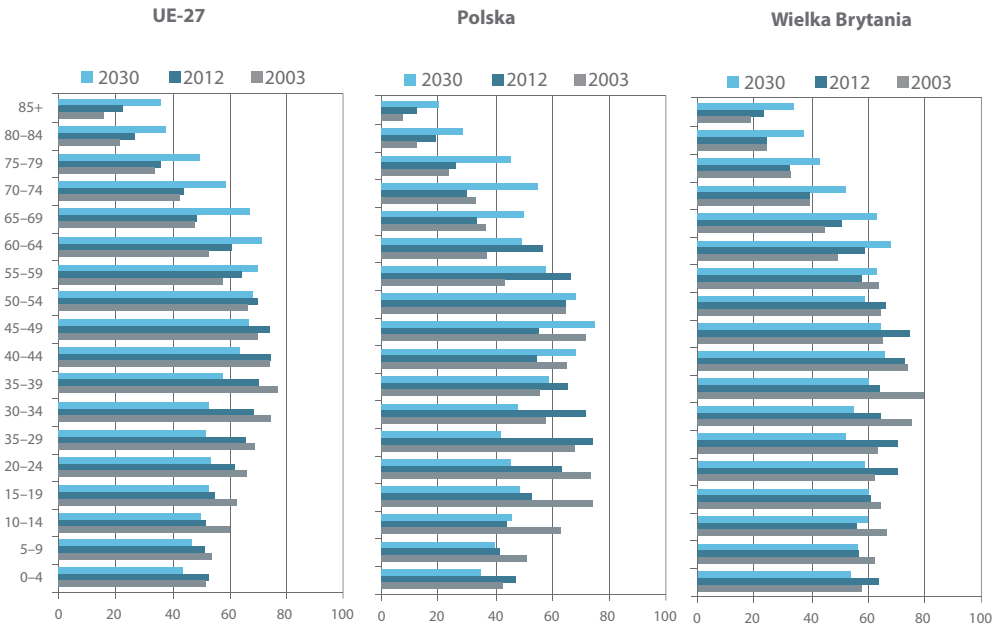
11.1. Zmiany demograficzne

Liczba ludności Zjednoczonego Królestwa odznacza się trwałym, aczkolwiek powolnym przyrostem. W trakcie ostatnich dwóch dekad średnioroczne tempo wzrostu liczby ludności wynosiło prawie 0,5%. Dodatni przyrost naturalny odpowiadał jednak jedynie za 56% wzrostu liczby ludności w latach 1990-2012, reszta wynikała z przyrostu imigracyjnego, którego efektem jest znaczący odsetek imigrantów (według spisu z 2011 r. było to 13,4%, w tym pochodzenia pozaeuropejskiego – 8,5%). Dodatni przyrost naturalny był przede wszystkim wynikiem wysokiego poziomu współczynnika dzietności, który – choć od 1973 r. nie zapewnia prostej zastępowalności, osiągając w roku 2001 minimum (1,63) – jest w ostatnich kilku latach niższy od poziomu zapewniającego prostą reprodukcję jedynie o 10%.

Drugim czynnikiem oddziałującym pozytywnie na przyrost naturalny jest niska i wciąż obniżająca się umieralność. Trwanie życia noworodka wynosi obecnie w przypadku mężczyzn 78,7 lat, zaś w zbiorowości kobiet 82,6 roku, podczas gdy w 2001 r. było to, odpowiednio, 75,7 i 80,4 roku. Przyrost trwania życia nie odbiega zatem od średniej europejskiej, wynoszącej 2,5 roku w trakcie dekady.

Wysoka dzietność oraz napływ imigrantów odmładzających profil wieku ludności są przyczyną tego, że populacja Wielkiej Brytanii w przeszłości odznaczała się korzystniejszą strukturą wieku niż ludność UE-27 czy ludność Polski i tak jest również obecnie; podobna sytuacja wystąpi (według prognoz) także w przyszłości (rys. 11.1). Zwłaszcza w prognozach widoczna jest różnica polegająca na znacznie bardziej rozszerzonej podstawie piramidy wieku i braku silnego wpływu czynnika generacyjnego na zmiany struktury wieku ludności w Zjednoczonym Królestwie.

Rysunek 11.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Wielkiej Brytanii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

W efekcie wyższy od średniej dla UE-27 i dla Polski jest udział osób starszych i tych na przedpolu starości, co odzwierciedla przede wszystkim niską umieralność odnotowywaną w długim okresie (tab. 11.1).

Tabela 11.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Wielkiej Brytanii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Wielka Brytania	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	33,5	35,2
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	20,8	22,8
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	11,5	11,9

Źródło: jak przy rys. 11.1.

Również zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w populacji osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 i 2012 z 40,6 do 43% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś w Polsce – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w grupie osób aktywnych zawodowo w porównywanych latach wzrósł z 34,4 do 37,3% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, zaś w Polsce – z 31,8 do 35,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym stanowią coraz większą część

zasobów pracy. Równocześnie zmienia się liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 11.2).

Tabela 11.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Wielkiej Brytanii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Wielka Brytania		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	14780575	14820270	16707155
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	35184552	37485616	38604742
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	9470353	10683665	14895797
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	68,9	68,0	81,9

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

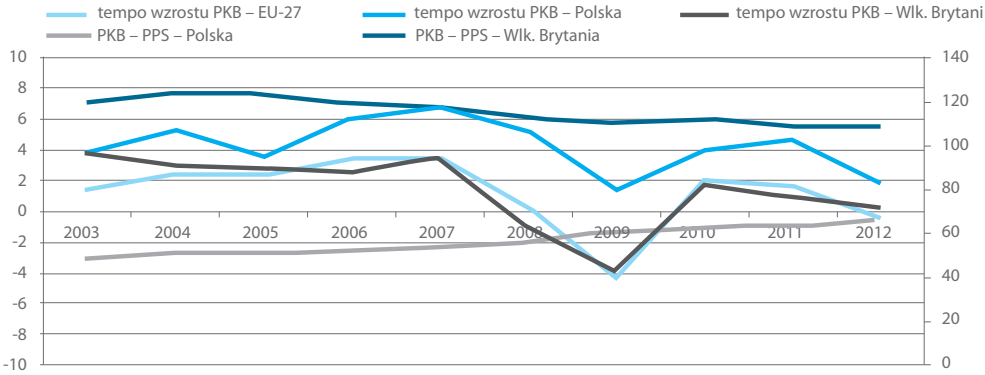
Źródło: jak przy rys. 11.1.

W latach 2011-2030 spodziewany jest wzrost liczebności wszystkich grup wieku produkcyjnego: dzieci i młodzieży (o 12,9%), osób we wczesnej fazie dorosłości (o 3,5%) oraz – przede wszystkim – osób starszych (o 43%). Różnice odnośnie do tempa zmian przekładać się będą na duży wzrost współczynnika obciążenia ekonomicznego – z obecnego poziomu 67,6 do 81,9, czyli o 21,1%.

11.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W ostatniej dekadzie tempo wzrostu PKB w Wielkiej Brytanii było generalnie nieco niższe niż średnio w UE-27, co przekładało się na obniżanie się zarówno PKB, jak i PKB ważonego siłą nabywczą w stosunku do unijnej średniej. Zwłaszcza ostatnie lata były niekorzystne, w roku 2008 nastąpił spadek PKB o 1%, zaś w 2009 – o 4% (rys. 11.2).

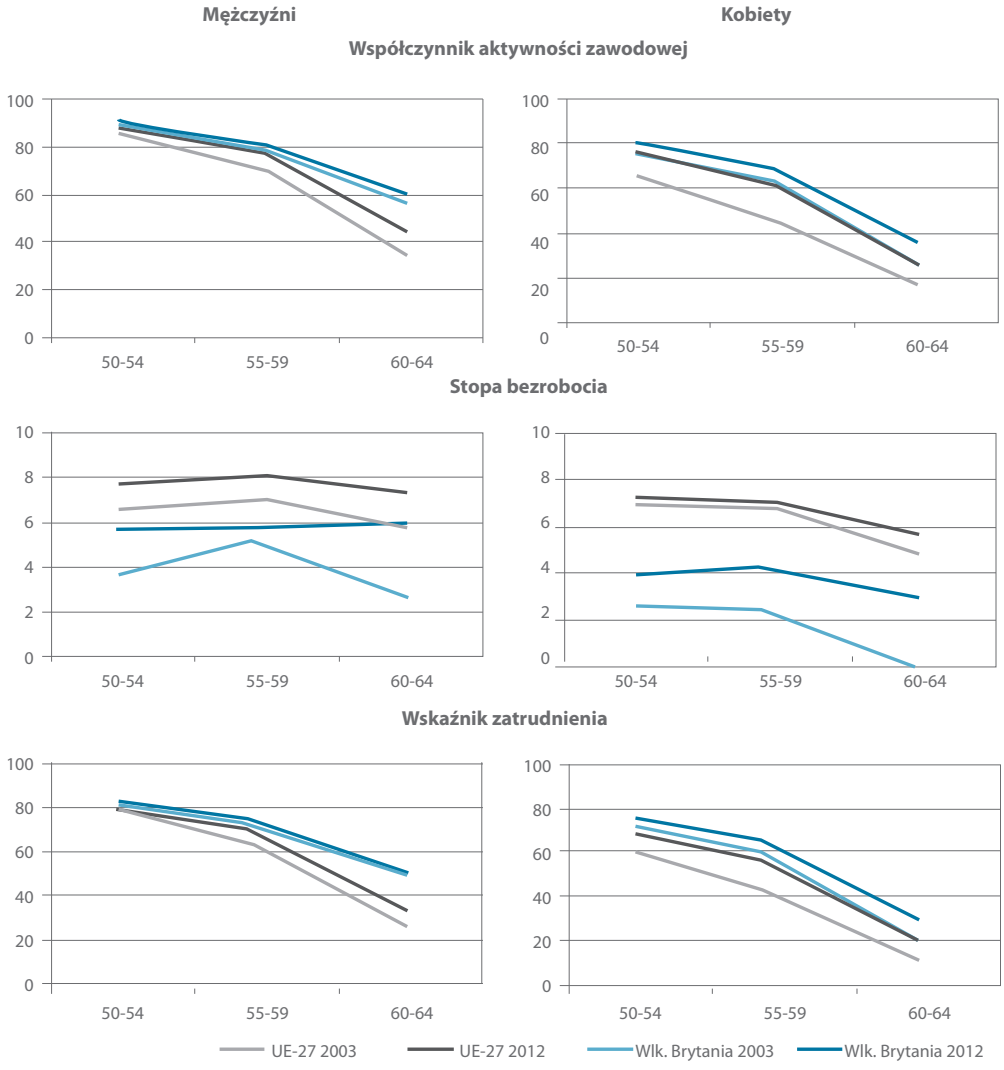
Rysunek 11.2. Wzrost gospodarczy w Wielkiej Brytanii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012



Źródło: jak przy rys. 11.1.

Pomimo wspomnianych powyżej mało korzystnych zmian ekonomicznych, sytuacja na rynku pracy osób w wieku 50+ uległa w latach 2003-2012 pewnej poprawie (rys. 11.3). Wzrósł współczynnik aktywności zawodowej, zwłaszcza wśród kobiet – w poszczególnych podgrupach wieku podniósł się o 6-9 pkt proc. Zdecydowanie mniejsza poprawa wskaźnika zatrudnienia wynika z faktu, iż ogólna sytuacja ekonomiczna przełożyła się na wzrost bezrobocia, w tym i wśród osób w interesującej nas grupie wieku. W rezultacie bardzo niskie wskaźniki poziomu bezrobocia odnotowane na początku XXI w. obecnie są wyższe o ok. 2 pkt proc., jednak na tle UE-27 nadal uchodzić mogą za niskie (zwłaszcza w przypadku kobiet).

Rysunek 11.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Wielkiej Brytanii



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Dalsza część niniejszego rozdziału będzie próbą przedstawienia podejmowanych przez brytyjski rząd najważniejszych rozwiązań ukierunkowanych na oddziaływanie na aktywność zawodową osób w wieku 50+.

11.3. System emerytalno-rentowy

Przez kilka dekad wiek emerytalny w Wielkiej Brytanii wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W latach 2005-2010 podjęto w ramach systemu emerytalnego działania mające na celu zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn i jego podniesienie. W efekcie od roku 2010 podnoszony jest etapami wiek emerytalny kobiet: z 60 do 65 lat (taką wysokość osiągnie w listopadzie 2018). Pomiędzy grudniem 2018 i kwietniem 2020 wiek emerytalny kobiet i mężczyzn zostanie podwyższony do 66 lat. Jednocześnie rząd brytyjski już dziś zastanawia się nad kalendarzem podnoszenia wieku emerytalnego do 68 lat. Jak bowiem wskazują badania, podwyższenie wieku emerytalnego o 1 rok pociąga za sobą wzrost PKB o 1 pkt proc., przy jednoczesnym zmniejszeniu deficytu budżetowego o 0,6 pkt proc PKB [DWP, 2011].

W systemie emerytalnym Wielkiej Brytanii występują 2 filary: (1) pierwszy, publiczny, na który składa się podstawowa emerytura państwowa (*Basic state pension*) oraz tzw. kredyt emerytalny, zapewniający podstawowy poziom dochodów; oraz (2) drugi, który dzieli się na 3 kolejne podsystemy: uzupełniającą emeryturę państwową (SERPS), uzupełniające programy zawodowe i dodatkowe prywatne emerytury.

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, iż to czynniki zewnętrzne – najczęściej pracodawcy – utrudniają kontynuację pracę. W 2011 r. wprowadzono dwa działania związane z ograniczeniem możliwości wysyłania pracowników na emeryturę przez pracodawcę:

1. od 6 kwietnia 2011 r. pracodawcy nie mogą już powiadamiać pracownika o wysłaniu na emeryturę, uzasadniając swoją decyzję osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (65 lat) – do tej pory mogli tak czynić przynajmniej na 14 dni przed odesłaniem pracownika na emeryturę;
2. od 1 października 2011 r. pracodawcy nie mogą przymusowo wysyłać swych pracowników na emeryturę po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, o ile emerytura nie jest uzasadniona szczególnymi względami.

Rząd brytyjski rozważa obecnie zmiany przewidujące zwiększenie wymiaru składek emerytalnych płaconych przez pracownika oraz wydłużenie stażu zawodowego uwzględnianego przy wyliczaniu emerytury z SERPS (zamiast zarobków z trzech ostatnich lat pracy zawodowej uwzględniane będą przeciętne zarobki w toku całej kariery zawodowej) [EEO, 2012].

Brytyjski system dopuszcza dla osób zbliżających się do wieku emerytalnego lub takich, które ten wiek osiągnęły, a nie spełniają minimalnych wymogów odnośnie do stażu opłacania składek (30 lat), możliwość dobrowolnego opłacenia brakujących składek za nieskładkowe okresy (osoby, które osiągnęły wiek emerytalny, mogą opłacić tylko braki występujące w ciągu ostatnich 6 lat). Kwoty owych składek przedstawione są w postaci ryczałtu, którego wysokość zależy od obiektywnej sytuacji uniemożliwiającej wykonywanie pracy na terenie Wielkiej Brytanii w czasie, za który opłaca się składki. Kwota ryczałtu wynosi obecnie 2,65 £ (osoby miesz-

kające zagranicą, samozatrudnieni o bardzo niskich dochodach) lub 13,25 £ (pozostali) za każdy brakujący tydzień.

W 2006 r. zniesiono wcześniejszą emeryturę w systemie emerytury państwowej. Możliwa jest ona jednak w niektórych systemach emerytur zawodowych (drugi filar) pod warunkiem kontynuowania świadczenia pracy dla tego samego pracodawcy [*Extending*…, s. 5]. Wiek emerytalny uprawniający do tej emerytury podniesiony został w 2006 r. z 50 do 55 lat.

Ustawodawstwo Wielkiej Brytanii nie przewiduje częściowej emerytury. Możliwa jest jednak nieograniczona kumulacja zarobków z zatrudnienia lub samozatrudnienia i emerytury państwowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego [http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COUNTRYSPECIFICDESCS/ORGANISATION/organisationSocialProtection2012.jsp]. Do kwietnia 2004 r. moment przejścia na emeryturę państwową można było odroczyć do pięciu lat po osiągnięciu wieku emerytalnego, co zwiększało wymiar przyszłego świadczenia o 7,4% w skali roku. Po tej dacie odroczenie nie jest ograniczone w czasie, a każdy dodatkowy pełny rok pracy zwiększa emeryturę o 10,4%. Zamiast procentowego zwiększenia emerytury można wnioskować o zryczałtowaną jednorazową wypłatę, jeśli przedłużono aktywność na rynku pracy o 12 kolejnych miesięcy. Wysokość tej kwoty równa się wartości emerytury państwowej przysługującej za okres odroczenia [OECD, 2011, s. 321].

Od października 2012 r. wszyscy pracodawcy są zobowiązani utworzyć dla swoich pracowników program emerytalny oraz opłacać za nich składki (*automatic enrolment*). Nową regulacją objęci są pracownicy w wieku między 22. rokiem życia a wiekiem uprawniającym do emerytury państwowej oraz zarabiający co najmniej 8105 funtów rocznie [https://www.gov.uk/workplace-pensions-employers].

11.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

11.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

W Wielkiej Brytanii brakuje jednolitej, narodowej strategii na rzecz aktywnego starzenia się. Działania takie wdrażane były jednak na poziomie regionalnym. W roku 2005 uchwalona została w Północnej Irlandii *Strategia na rzecz osób starszych* (*Older People Strategy*), wyrażona w dokumencie Ageing in an Inclusive Society [http://www.ofmdfmni.gov.uk/age-ageing-in-an-inclusive-society]. Znajdują się w nim bezpośrednie odwołania do koncepcji aktywnego starzenia się, aczkolwiek dokument ten zdecydowanie koncentruje się na osobach już nieaktywnych zawodowo, choć jeszcze sprawnych. Strategia ta nawiązuje do Strategii opracowanej i wdrożonej w 2003 r. przez Walię [*The Strategy for Older People in Wales 2003-2008*, http://wales.gov.uk/topics/olderpeople/publications/strategy;jsessionid=63BF9EF9EE3565D0C401A2A00C0DD8AF?lang=en].

Na poziomie ogólnokrajowym w 2007 r. uchwalony został dokument *Tackle Poverty and Promote Greater Independence and Well-being in Later Life*, identyfikujący 5 najważniejszych sfer życia oddziałujących na dobrostan osób starszych. Są to: dochody, praca, zdrowie, niezależne życie i satysfakcja. W późniejszym, pochodzącym z 2009 r., *Building a Society for All Ages* sformułowano plan budowy społeczeństwa dla wszystkich grup wieku, z definicji uwzględniający jako równorzędnego partnera organizacje pozarządowe. Plan bazował przede wszystkim na reformie systemu emerytalnego, przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na wiek, refor-

mach systemu opieki i udzielania wsparcia [DWP, 2011a]. Plan ten jest realizowany po dziś dzień przez *The Age Action Alliance*, publiczno-prywatną sieć ukierunkowaną na partnerskie działania mające na celu poprawę jakości życia osób starszych w Zjednoczonym Królestwie.

W ostatniej dekadzie opracowano wiele dokumentów o strategicznym charakterze, dotyczących opieki zdrowotnej i usług społecznych dla osób starszych, wyznaczających kierunki zmian[42]; zazwyczaj luźno nawiązują one, w warstwie inwokacyjnej, do koncepcji aktywnego starzenia się.

11.4.2. Działania na rzecz pracujących

W ostatnich latach jednym z najważniejszych celów brytyjskiej polityki rynku pracy jest podniesienie aktywności zawodowej osób starszych. To obecnie jeden z głównych celów wpisanych w realizowaną strategię *Welfare to Work*. Program ten, rozpoczęty w 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 aktywność – polegającą zarówno na pracy, jak i na zwiększaniu kwalifikacji zawodowych i umiejętności. Powszechnie wykorzystywanymi instrumentami realizacji tego celu są: usługi pośrednictwa pracy, kształcenie i treningi, subsydiowane zatrudnienie 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 [Layard, 2001], w tym od 2003 r. na osoby w wieku 50+. W okresie jego rozkwitu realizowane były następujące jego składowe, w postaci programów:

- *New Deal for Young People* (Nowy ład dla młodzieży) – skierowany do osób w wieku 18-24 lata będących przez przynajmniej 6 miesięcy bezrobotnymi;
- *New Deal 25+* – obejmujący osoby w wieku 25 lat i więcej, doświadczające bezrobocia przez przynajmniej 18 miesięcy;
- *New Deal for Lone Parents* (Nowy ład dla samotnych rodziców) – skierowany do bezrobotnych posiadających dzieci w wieku szkolnym;
- *New Deal for the Disabled* (Nowy ład dla osób niepełnosprawnych) – wspomagający osoby pobierające renty z tytułu niezdolności do pracy w działaniach ukierunkowanych na powrót na rynek pracy;
- *New Deal 50+* – adresowany do osób w wieku 50+;
- *New Deal for Musicians* (Nowy ład dla muzyków) – specjalny program dla bezrobotnych muzyków.

Program *New Deal* był wzorowany na rozwiązaniach stosowanych w Szwecji. Osoby starsze – definiowane według kryterium wieku, a nie fazy życia lub zdarzeń powiązanych z wiekiem – pozostają w ramach tego programu na dalszym tle, zaś zdecydowanie ważniejszym niż wiek

[42] *National Service Framework for Older People*, Department of Health, 2001, www.dh.gov.uk/en/ Publicationsandstatistics/ Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4003066; *The Operating Framework for the NHS in England 2010/11*, Department of Health, 2010; *Better Health in Old Age*, I. Philp for Department of Health, 2004; *A New Ambition for Old Age*, I. Philp for Department of Health, 2006; *Choosing Health: Making healthy choices easier*, Department of Health, 2004; *Our Health, Our Care, Our Say: A new direction for community services*, Department of Health, 2006; *High Quality Care for All: NHS Next Stage Review final report*, L. Darzi for the Department of Health, 2008; Prevention Package for Older People, Department of Health, 2009; *Let's Get Moving*, Department of Health, 2009; *On the State of Public Health: Annual report of the Chief Medical Officer 2009*, Department of Health, 2010; *NHS 2010–2015: From good to great. Preventative, people-centred, productive*, Department of Health, 2009.

czynnikiem jest niezdolność do wykonywania pracy z uwagi na długotrwałe problemy zdrowotne [Daguerre, 2010].

Działania adresowane do osób starszych od połowy pierwszej dekady XXI w. wpisywane są w ramy prowadzonej przez podległy Ministrowi ds. Pracy i Emerytur Departament Pracy i Emerytur (*Department for Work and Pension*) akcji *Age positive campaign* [https://www.gov.uk/ government/organisations/department-for-work-pensions/series/age-positive]. Akcja ta promuje kodeks dobrych praktyk w zakresie różnorodności wiekowej w zatrudnieniu poprzez wskazywanie korzyści z zatrudniania pracowników w różnym wieku. Działania na rzecz wydłużania aktywności zawodowej były elementem kompleksowego programu, którego celem było zwiększenie świadomości pracowników i pracodawców w zakresie roli systemów emerytalnych oraz gromadzenia oszczędności na starość. Program obejmował m.in. działania w ramach polityki rynku pracy takie jak:

- pomoc w powrocie do zatrudnienia dla osób powyżej 50. roku życia (przybierająca postać *New Deal 50 Plus*), polegająca na doradztwie osobistym, organizowaniu szkoleń i staży zawodowych, dotowaniu miejsc pracy;
- zwiększanie wiedzy pracodawców na temat korzyści wynikających z zatrudniania starszych pracowników;
- aktywna pomoc – doradca osobisty (wymóg odbywania rozmów o pracy, planowanie działań prowadzących do powrotu do zatrudnienia);
- aktywna rehabilitacja zawodowa;
- zwiększenie zachęty finansowej do powrotu do pracy poprzez wypłacanie przez okres 52 tygodni specjalnego dodatku do wynagrodzenia.

Pośrednio do dłuższej aktywności zawodowej, tj. do wykonywania pracy po osiągnięciu wieku uprawniającego do uzyskania świadczenia emerytalnego, zachęca kwota wolna od podatku, wyższa od normalnej dla osób w wieku między 65. a 75. rokiem życia (o ok. 1/3) oraz powyżej 75 lat (o 36%) [European…, 2012].

11.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Jednym ze sposobów walki z długoterminowym uzależnieniem od świadczeń socjalnych jest stwarzanie możliwości samozatrudnienia osobom bezrobotnym w każdym wieku. Zainteresowani otworzeniem własnego biznesu mogą ubiegać się o dedykowane dla nich świadczenie – *New Enterprise Allowance* – i przystąpić do Klubu Przedsiębiorczości, oferującego odpowiednie usługi w tym zakresie [OECD, 2012].

11.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Działania podejmowane przez brytyjski rząd w ramach *Welfare to Work* oraz w ramach akcji *Age positive campaign* przybrały postać programu *New Deal 50 Plus* (Nowy Ład 50 Plus), przeznaczonego dla osób w wieku 50 lat i więcej, które w chwili przystąpienia do niego nie pracowały, od przynajmniej 6 miesięcy otrzymując zasiłek: (i) dla poszukujących pracy, (ii) dochodowy, (iii) dla niezdolnych do pracy, (iv) lub dla niepełnosprawnych. Osoby uczestniczące w tym rządowym programie uzyskują dostęp do zindywidualizowanego poradnictwa centrów pośrednictwa pracy oraz możliwość odliczenia większej kwoty kosztów uzyskania przychodu, co zmniejsza ich podatek dochodowy (uzyskuje się tym samym gwarantowany dochód z pracy w wysokości 9300 £ w pierwszym roku pracy). Mogą też otrzymać grant na trening zawodowy

po rozpoczęciu pracy (do 1500 £, z czego 1200 można przeznaczyć na aktualizację posiadanych umiejętności, zaś 300 na nabycie nowych). Grant na trening zawodowy może być wykorzystany w ciągu 2 lat po rozpoczęciu pracy [DEL, 2011]. Podwyższony koszt uzyskania przychodu przysługuje również tym, którzy pracują w niepełnym wymiarze, o ile pracują przynajmniej 16 godz. tygodniowo – wówczas tygodniowo należy im się koszt uzyskania przychodu w wysokości 40 £. Powyżej opisana 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 osobom w wieku 50+. Jednak programowi *New Deal 50 Plus* zarzuca się, iż znacząca część – aczkolwiek mniejszość – jego klientów znalazła pracę nisko płatną i nie wymagającą wysokich kwalifikacji. Wartością dodaną jest natomiast wzrost samooceny beneficjentów [Eurofound, 2007].

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.

Program ten wpisuje się w pełni w strategię zwiększania zatrudnialności poprzez podwyższanie poziomu kwalifikacji. Zaznaczyć jednak trzeba, że brytyjska strategia zwiększania umiejętności i kwalifikacji, wdrożona w 2007 r., nie wymienia osób w wieku 50+ jako szczególnej kategorii, traktując osobę w tym wieku jak każdą inną dorosłą (25+); jednocześnie jednak zapewnia każdemu obywatelowi prawo do uzyskania publicznego wsparcia w celu osiągnięcia podstawowego poziomu umiejętności potrzebnych na rynku pracy [Departament for Innovation, 2007].

New Deal został po 10 latach od wprowadzenia uznany za największy sukces powojennej brytyjskiej polityki rynku pracy, bowiem umożliwił włączenie doń 1,8 mln osób, zapewniając jednocześnie 300 tys. samotnych rodziców zatrudnienie i poprawę bytu ich dzieci. Szacuje się, że każdy funt wydany w ramach tego programu przynosił społeczeństwu korzyści netto rzędu 4-5 £ [DWP, 2008]. Zdobyte w czasie trwania programu doświadczenia – prowadzące do ciągłego jego udoskonalania i wdrażania zmian – zaowocowały chęcią przekształcenia systemu wspierania osób mających problemy ze znalezieniem pracy. W październiku 2009 r. rozpoczęto wdrażanie nowego programu, *Flexible New Deal*, który zastąpił realizowane wcześniej programy cząstkowe. W programie tym, skądinąd nie wdrażanym jednocześnie na terenie całej Wielkiej Brytanii, lecz implementowanym stopniowo (na obszarach, gdzie programu nie wprowadzano, funkcjonował w międzyczasie stary *New Deal*), grupa osób starszych nie została wymieniona jako specyficzna subpopulacja – jedyną podgrupą, wobec której zastosowano specjalne podejście, były osoby w wieku do 25 lat.

Flexible New Deal został skonstruowany tak, aby można było z niego korzystać po krótszym niż poprzednio okresie bezrobocia. Podstawowymi zasadami programu były [DWP 2012]:

- większe wymagania, które nakładały na bezrobotnych odpowiedzialność za aktywne poszukiwanie pracy;
- spersonalizowane, zindywidualizowane podejście do każdego klienta programu, uwzględniające jego potrzeby i umiejętności, skupione na próbie pogodzenia potrzeb klienta i lokalnych pracodawców;
- partnerskie podejście do instytucji publicznych, prywatnych i wchodzących w skład trzeciego sektora, zorientowane na maksymalizację innowacyjnie realizowanych efektów;
- rozwijanie społeczności lokalnych i dążenie do ich większej podmiotowości w celu zapew-

nienia stabilnego zatrudnienia, a jednocześnie osiągnięcia pozaekonomicznych celów – wzmacnianie więzi sąsiedzkich;
- przekonanie, że nie chodzi o zapewnienie klientowi jakiejkolwiek pracy, lecz pracy oferującej odpowiednie wynagrodzenie i szansę rozwoju, z podkreśleniem, że kluczem do sukcesu są umiejętności klienta, które warto wspierać tak przed podjęciem zatrudnienia, jak i później, w trakcie szkoleń w okresie pracy.

Jednakże administracja rządowa traktuje zachęcanie do dłuższej kariery zawodowej jako jeden z kilku najważniejszych celów w sferze rynku pracy. Osiągnięciu tego celu sprzyjają przede wszystkim [DWP 2012]:

- bodźce finansowe mające zachęcić do wykonywania pracy, w tym również po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego;
- specjalistyczne usługi ułatwiające powrót do pracy osobom starszym;
- inicjatywy ukierunkowane na wspomaganie pracodawców w zakresie zatrudnienia seniorów i oferowania im elastycznych form pracy;
- ochrona prawna osób starszych przed dyskryminacją ze względu na wiek (w roku 2006 wdrożono przepisy rozszerzające rozumienie dyskryminacji ze względu na wiek w obszarach zatrudnienia i szkoleń [Eurofound, 2007]).

Dodatkowo rząd brytyjski sfinansował powstanie specjalnego portalu internetowego, który może być pomocny w znalezieniu pracy dla osób po 50. roku życia – http://www.50plusworks.com; zawiera on podstawowe informacje dotyczące poruszania się po rynku pracy i w razie potrzeby uzyskania bardziej szczegółowych informacji przekierowuje na strony innych brytyjskich instytucji zajmujących się wspieraniem na rynku pracy.

W ramach Jobcenters, lokalnych biur pracy, od kwietnia 2011 r. umożliwiono bardziej elastyczne formy usług wobec osób mających 50 lat i więcej. Podstawowym celem wdrażania programu Get Britain Working w przypadku osób starszych jest maksymalne uwzględnienie specyfiki lokalnego rynku pracy przy projektowaniu indywidualnego programu wspomagania osoby poszukującej zatrudnienia [*UK Follow-up*…, 2011].

Bodźcem, który miał zachęcić do aktywności zawodowej, był wprowadzony 6 kwietnia 2011 r. i wycofany rok później specjalny zasiłek dla osób pracujących – „50 plus element". Chodziło o aktywizację osób w wieku 50+, które wcześniej nie były aktywne zawodowo, lecz pobierały świadczenia takie jak: renty, emerytury, zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek wyrównawczy, zasiłek szkoleniowy. Osoby, którym wypłacano takie świadczenie przez ostatnie pół roku (lub w ciągu ostatnich 52 tygodni, łącznie przez pół roku, z okresami przerw nie dłuższymi niż 12 tygodni) i które rozpoczęły pracę w wymiarze przynajmniej 16 godz. tygodniowo, mogły otrzymać swoistą rekompensatę za rezygnację z tego dochodu, w postaci prawa do zasiłku. Wysokość tego zasiłku, wypłacanego maksymalnie przez 12 miesięcy, wynosiła do 1365 £ w skali roku (26 £ tygodniowo) dla osób, które pracowały od 16 do 29 godz. w tygodniu, i do 2030 £ rocznie (39 £ na tydzień) dla pracujących przynajmniej 30 godzin w tygodniu [http://webarchive.nationalarchives. gov.uk/+/www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCredits/Gettingstarted/whoqualifies/WorkingTaxCreditthebasics/DG_172852].

Aby aktywizować bezrobotnych, którzy nie mogą znaleźć pracy, wdrożono w ramach programu *Get Britain Working* specjalne działanie, nazwane *Work Together,* ukierunkowane na pomoc w znalezieniu zajęcia w ramach wolontariatu [http://www.dwp.gov.uk/docs/work-together-lft.pdf]. W zamierzeniu ten typ aktywizacji ma za zadanie umożliwić pozyskanie nowych umiejętności i doświadczeń zawodowych, a tym samym zwiększyć atrakcyjność poszukującej

pracy osoby dla potencjalnych pracodawców. Osoby w starszym wieku są w tym programie traktowane tak samo jak inne, lecz podkreśla się wagę tego działania jako narzędzia aktywizacji zwłaszcza długotrwale bezrobotnych starszych osób.

11.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

W 2009 r. wprowadzono, zakończony już, program *Prevention Package for Older People* [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/dh_103146] mający na celu profilaktykę zdrowotną osób starszych. Był to program skupiony głównie na osobach w wieku podeszłym, skoncentrowany na przeciwdziałaniu upadkom i złamaniom, upowszechnianiu wiedzy na temat możliwości uzyskania pomocy w zakresie diagnostyki problemów ze słuchem, opieki domowej, teleopieki. W chwili obecnej specjalne programy realizowane przez Department of Health skupiają się na problemach zdrowotnych (demencja, rak, opieka nad chorymi w ostatnim stadium życia), nie na szczególnych grupach wieku [https://www.gov.uk/government/policies?departments[]=department-of-health].

Dodatkowo w sferze opieki zdrowotnej podejmowane są działania, które – choć nie ukierunkowane explicite na osoby w wieku 50+ – do nich się odnoszą. Do tych działań należą wdrażane instrumenty zachęty pracodawców do lepszego dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb i możliwości pojedynczych pracowników, czy dalszy rozwój rehabilitacji medycznej. Należy do nich również wprowadzenie Narodowej Strategii Chorób Psychicznych i Zatrudnienia jako odpowiedzi na nasilenie się różnych problemów psychicznych, związanych choćby z długotrwałym stresem wywołanym warunkami pracy zawodowej.

11.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Wielka Brytania jest jednym z pionierów w zakresie zarządzania wiekiem. Wiele – zwłaszcza dużych lub publicznych – podmiotów wdraża tę ideę, zazwyczaj sprzężoną z zarządzaniem różnorodnością. Rząd brytyjski w ostatnich latach podjął specjalną inicjatywę *Age Positive* [http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/managing-without-fixed-retirement/Age-Positive/] – partnerstwo rządu i największych brytyjskich firm, której celem jest upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy na temat różnorodnych aspektów zarządzania wiekiem, a zwłaszcza rozszerzania zakresu elastycznych form pracy dostosowanych do potrzeb osób starszych. Uzupełnieniem powyższego program jest działanie *Improving recruitment and retention of an ageing workforce* [http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/managing-without-fixed-retirement/]; dzięki temu brytyjscy przedsiębiorcy mają dostęp do kilkunastu podręczników zawierających wyjaśnienie przyczyn i sposobów zarządzania wiekiem, opisy dobrych praktyk ze swego kraju, jak i informacje o instytucjach publicznych na poziomie regionalnym i lokalnym mogących wesprzeć ich wysiłki na rzecz wdrażania tej strategii zarządzania.

11.5. Podsumowanie

Działania prowadzone w Wielkiej Brytanii wobec osób w wieku 50+ na rynku pracy bez wątpienia tworzą system zwarty, choć ewoluujący, próbujący promować długą aktywność zawodową, a zarazem nie postrzegać podejmowanych działań jako dyskryminacji – choćby i pozytywnej – osób starszych. Owe działania są ukierunkowane przede wszystkim na: (1) zindywidualizowaną pomoc dla osób niepracującym w powrocie na rynek pracy lub w powrocie do pracy, (2) przeciwdziałanie dyskryminowaniu ze względu na wiek, (3) propagowanie wśród pracodawców pozytywnego stosunku do starszych pracowników.

Dobrym przykładem takich wszechstronnych działań jest portal http://www.50plusworks.com/, umożliwiający pozyskanie wiedzy na temat funkcjonujących programów i metod wsparcia osób bezrobotnych i pracujących w wieku 50 i więcej, lecz również udostępniający pracodawcom podstawowe informacje na temat zarządzania wiekiem.

Przykładem działalności ukierunkowanej na walkę z dyskryminacją jest powołanie w 2011 r. w Północnej Irlandii specjalnego urzędu Komisarza ds. Osób Starszych (*Commissioner for Older People*), wzorem instytucji działających wcześniej w Walii. Zadaniem komisarza jest promowanie i ochrona interesów osób starszych, promowanie równości, przeciwdziałanie dyskryminacji, umożliwianie artykułowania oczekiwań osobom starszym. Władze Wielkiej Brytanii rozważają powołanie takiego urzędu dla całego kraju w najbliższym czasie.

Wymienione przykłady działań wyraźnie wskazują, że na terenie Wielkiej Brytanii jest wdrażana strategia aktywnego starzenia się.

Grupa 3. Śródziemnomorska droga

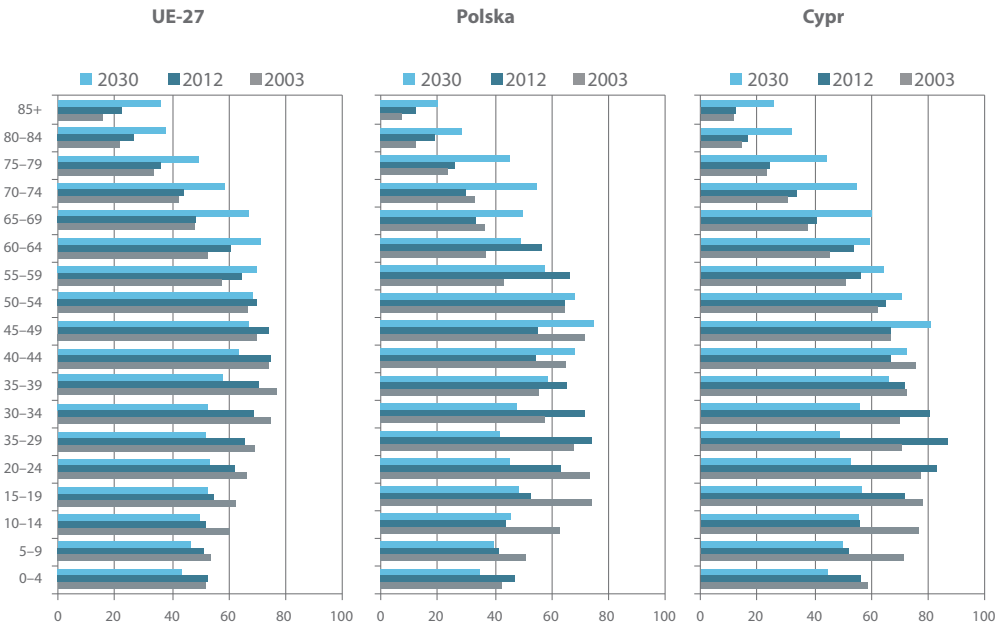
Rozdział XII
Raport krajowy – Cypr

Izabela Kołodziejczyk-Olczak

12.1. Zmiany demograficzne

W ciągu ostatnich dwóch dekad liczba ludności Cypru stale wzrastała, z 581 tys. w 1990 r. do 862 tys. w 2012 r. (wzrost o 48,4%). Jedynie 44,8% przyrostu ludności dokonało się dzięki przyrostowi naturalnemu, pozostała część to rezultat dodatniego salda migracji. Działo się tak mimo tego, że do roku 1995 cypryjski współczynnik dzietności teoretycznej (TFR) wskazywał na utrzymywanie się prostej zastępowalności pokoleń, zaś dopiero od 2008 r. wskaźnik ten zachowuje wartość poniżej 1,5. Generalnie, w XXI w. TFR przyjmuje wartości niższe od 1,7. Wskutek występowania tak znacznego napływu imigracyjnego zmniejszał się udział ludności rodzimej – o ile spis powszechny z roku 1992 wskazywał, iż 95,8% mieszkańców kraju to rodowici Cypryjczycy, o tyle w roku 2011 odsetek ten wynosił już tylko 78,6%. Jednocześnie na wyspie występowała stała redukcja poziomu umieralności, a wraz z nią wzrost długości trwania życia, które pomiędzy rokiem 2000 a 2011 zwiększyło się w przypadku mężczyzn z 75,9 do 79,3 roku, zaś w zbiorowości kobiet – z 80,1 do 83,1 roku. Relatywnie wysoka dzietność, a przede wszystkim znaczący napływ imigracyjny, są powodami, dla których struktura wieku ludności Cypru w roku 2011 wygląda o wiele korzystniej niż w UE-27 czy w Polsce. Również w roku 2030 dzięki opisanym zaszłościom struktura wieku będzie wciąż przedstawiać się zdecydowanie korzystniej – rys. 12.1.

Rysunek 12.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Cypru w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Najpełniejszym przejawem starzenia się ludności jest wzrost odsetka ludności starszej. Niezależnie od tego, jak ją zdefiniujemy, mamy do czynienia z podwyższaniem się jej udziału, ale również i ze zdecydowanie niższym poziomem niż dla UE ogółem, czy dla Polski (tab. 12.1). To najważniejszy powód słabego – jak dotąd – „nacisku demograficznego" na system emerytalny funkcjonujący na Cyprze. Jednak, tak czy inaczej, jak wskazuje rys. 12.1, w przyszłości liczyć się należy z szybkim wzrostem tych frakcji.

Tabela 12.1. Odsetek osób starszych w UE-27, w Polsce i na Cyprze w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Cypr	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	27,8	30,5
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	16,4	18,2
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	8,0	8,7

Źródło: jak przy rys. 12.1.

Proces starzenia się dotyczy również potencjalnych i realnych zasobów pracy. Przykładowo, udział osób w wieku 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata pomiędzy rokiem 2003 i 2012 wzrósł z 38,2 do 38,4% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś w Polsce – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w ogólnej liczbie osób ak-

tywnych zawodowo zwiększył się w tych latach z 33 do 34,4% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce – z 31,8 do 35,8%). Cypr jest zatem o tyle wyjątkiem wśród wszystkich analizowanych w niniejszym opracowaniu państw, iż w zasadzie nie został w badanym okresie dotknięty starzeniem się realnych zasobów pracy.

Zachodzącym zmianom towarzyszą i towarzyszyć będą znaczące zmiany liczby ludności według wieku ekonomicznego oraz współczynnika obciążenia ekonomicznego – tab. 12.2.

Tabela 12.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego na Cyprze oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Cypr		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	205153	201427	215763
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	425447	547143	566478
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	84537	110441	191113
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	68,1	57,5	71,8

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

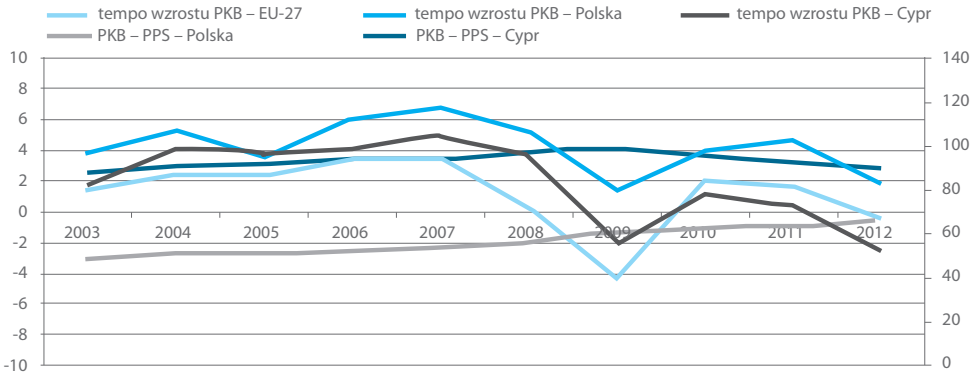
Źródło: jak przy rys. 12.1.

Generalnie w trakcie nadchodzącego dwudziestolecia zwiększać się ma liczebność wszystkich grup wieku ekonomicznego, aczkolwiek wzrost ten ma być niejednorodny. O ile w przypadku osób w wieku do 20 lat (5,5%) i tych w wieku produkcyjnym (3,5%) będzie on symboliczny, o tyle w przypadku osób w wieku poprodukcyjnym będzie on bardzo wysoki (73%). W rezultacie znacznie podwyższy się współczynnik obciążenia ekonomicznego, z 57,5 do 71,8 (tj. o 24,8%), prowadząc do konieczności innego niż dotychczas spojrzenia na kwestie kosztów demograficznego starzenia się ludności.

12.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

Początek XXI w. był okresem bardzo szybkiego wzrostu PKB na Cyprze, w wyniku czego rosła również szybko siła nabywcza ludności tego kraju. Znaczącą zmianę zaobserwować można dopiero w ostatnim czasie, kiedy to, w latach 2010-2012, PKB rósł wolniej niż średnia ogólnounijna. Domniemywać należy, że na skutek zdarzeń z marca/kwietnia 2013 r. (załamanie się cypryjskiego sektora bankowego) faza najgorszej sytuacji ekonomicznej dopiero się zaczęła.

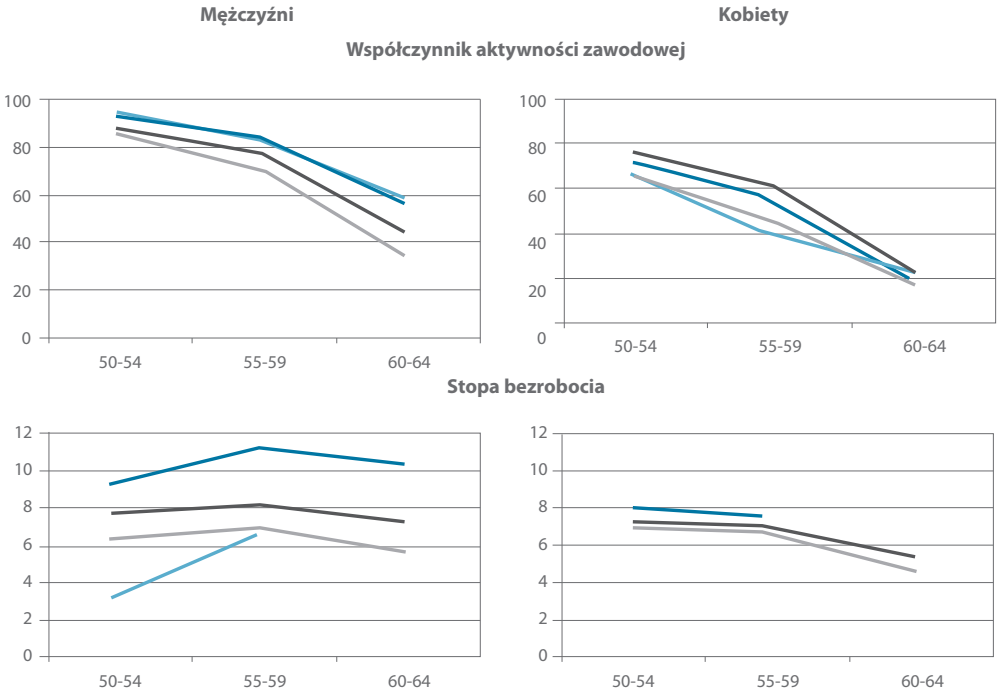
Rysunek 12.2. Wzrost gospodarczy na Cyprze, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012

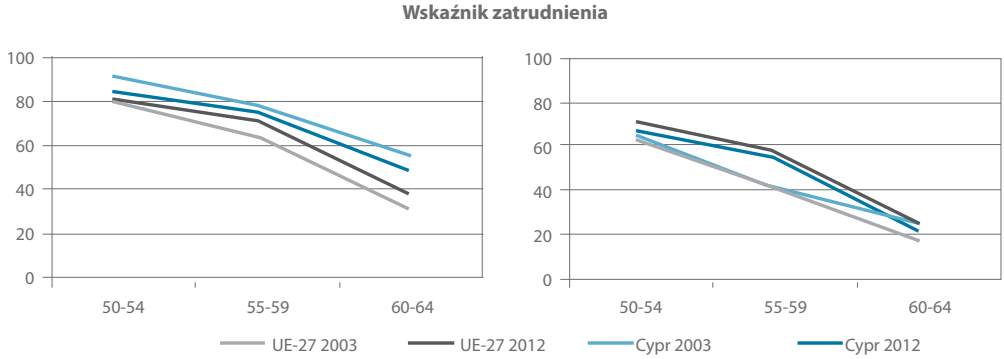


Źródło: jak przy rys. 12.1.

Korzystna w przeważającej części badanego okresu sytuacja ekonomiczna przełożyła się na poprawę sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy. Poprawa ta wynikała przede wszystkim ze wzrostu aktywności zawodowej i zatrudnialności kobiet. W przypadku mężczyzn aktywność zawodowa i wskaźnika zatrudnienia osiągnęły w 2012 r. wartości niższe niż w 2003 r. – rys. 12.3.

Rysunek 12.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i na Cyprze





Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Spróbujemy w dalszej części niniejszego opracowania odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu poprawa sytuacji osób starszych na cypryjskim rynku pracy wynikała z prowadzonej polityki aktywizującej osoby na przedpolu starości.

12.3. System emerytalno-rentowy

Obowiązkowy system ubezpieczenia społecznego na Cyprze dotyczy wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową w charakterze pracowników najemnych lub prowadzących działalność na własny rachunek. Od dnia 1 kwietnia 2009 r. składka dla pracowników najemnych wynosi 17,9% ich wynagrodzenia podlegającego obowiązkowi składkowemu i jest dzielona między pracodawcę, pracownika i państwo w stosunku, odpowiednio, 6,8, 6,8 i 4,3% (dla osób prowadzących działalność na własny rachunek stawka składki wynosi 16,9%, z czego 12,6% wpłaca osoba prowadząca taką działalność, zaś 4,3% – państwo).

Cypryjski system zabezpieczenia emerytalnego wywodzi się jeszcze z czasów, gdy wyspa była kolonią brytyjską. Z tego względu oparty jest na zasadzie Beveridge`owskiej. Składa się zatem z trzech filarów. Pierwszy, finansowany z podatków, tzw. filar społeczny, przeznaczony jest dla osób, które ukończyły 65 lat i mają odpowiedni staż zamieszkiwania na Cyprze (co najmniej 20 lat po ukończeniu 40. roku życia lub co najmniej 35 lat po ukończeniu 18. roku życia), lecz nie mają prawa do emerytury z innych źródeł. Wysokość tej emerytury wynosi około 32% przeciętnego wynagrodzenia netto. Drugi filar to pracowniczy, obowiązkowy system ubezpieczeniowy. W ramach tego filaru funkcjonują jednak odrębne fundusze dla pracowników sektora publicznego i prywatnego. Oparte są na składce płaconej przez pracodawcę, pracownika i państwo. Trzeci filar stanowią dobrowolne, zawodowe programy emerytalne.

Do 2005 roku pracownicy służb państwowych mogli przechodzić na emeryturę w wieku 55 lat, zaś w wieku 60 lat występował obowiązek przejścia na emeryturę. W roku 2006 wiek obligatoryjny został podwyższony, w ciągu trzech kolejnych lat – do 63 lat. Debata nad podniesieniem wieku emerytalnego wszystkich pracowników sektora publicznego toczyła się przez cały 2009 rok, gdy wprowadzano reformę emerytalną. Postulat ten spotkał się jednak ze znacznym sprzeciwem społecznym, zwłaszcza studentów, którzy uważają, że – aby oni mogli znaleźć pracę po zakończeniu edukacji – osoby starsze powinny opuścić rynek pracy. Ostatecznie zmian nie wprowadzono, biorąc pod uwagę, między innymi, bardzo wysokie bezrobocie wśród osób młodych (w 2011 – 26,8%).

W sektorze prywatnym wiek przejścia na emeryturę wynosił 65 lat i nie był to wiek obowiązkowego wycofania się z rynku pracy. Osoby w tym wieku mogą dalej pracować, pobierając emeryturę, lecz jednocześnie pracodawcy uzyskują prawo do ich zwalniania bez podania przyczyny [Mestheneos, 2007]. Mimo pojawiających się w ostatnich latach postulatów podwyższenia wieku emerytalnego, nie uczyniono tego ze względu na sprzeciw opozycji i partnerów społecznych. Wyrażono zgodę wyłącznie na zwiększenie liczby okresów składkowych uprawniających do przyznania emerytury minimalnej – z 12 do 15 lat.

Zauważyć należy, że bodźce ekonomiczne skłaniające pracowników sektora publicznego i prywatnego do przechodzenia na emeryturę występują z różną siłą – z uwagi na odmienny system finansowania świadczeń emerytalnych stopa zastąpienia dochodów z pracy emeryturą wynosi w przypadku pracowników publicznych 80%, zaś w przypadku pracowników prywatnych jedynie 45% [Petmesidou, 2010].

Do 2010 roku, w przeciwieństwie do większości systemów emerytalnych państw Unii Europejskiej, system cypryjski był samowystarczalny i sam się finansował, obecnie część składki finansuje państwo.

Aby zwiększyć aktywność zawodową starszych pracowników, przesunięto także granicę wieku uprawniającego do przyznania wcześniejszej emerytury (choć samo rozwiązanie nadal funkcjonuje). Obie kategorie pracowników, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, mogą przejść na wcześniejszą emeryturę, jeśli spełnią określone warunki, które są zróżnicowane, w zależności od sektora zatrudnienia.

Do 2005 r. w sektorze publicznym istniała możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 55 lat. Wiek ten podniesiono do 58 lat, chyba że dana osoba 1 stycznia 2005 miała już ukończone 55 lat – wówczas mogła skorzystać z prawa do wcześniejszej emerytury na poprzednio obowiązujących zasadach. Aby jednak wydłużyć czas pracy w celu uzyskania wcześniejszej emerytury, pracownik musi wykazać się określonym okresem ubezpieczeniowym, który wynosił 28,5 roku, lecz stopniowo jest wydłużany i ostatecznie ma wynosić 33,25 roku.

W sektorze prywatnym wcześniejsza emerytura jest możliwa w momencie ukończenia 63 lat. Osoba, która ma 63 lata i skorzystała z prawa do wcześniejszej emerytury, może bez ograniczeń dalej pracować. Do 2012 r. obowiązywał przepis, zgodnie z którym do 65. roku życia można było opłacać składki emerytalne, co przyczyniało się do podwyższenia świadczenia docelowego. Jednak za pracownika, który ukończył 65 lat, nie opłacało się już składek i jego dłuższa aktywność zawodowa nie miała wpływu na wysokość emerytury. Ostatnio wprowadzone zmiany pozwalają na dalsze odkładanie środków na emeryturę – do 68. roku życia. Obecnie za każdy dodatkowo przepracowany miesiąc aż do ukończenia 68 lat emerytura będzie podwyższana o 0,5%.

W 2009 r. podniesiono składki emerytalne z 16,6 do 17,9%. Do tej pory pracodawca i pracownik płacili po 6,3%, a państwo 4%, do końca 2013 r. składki stopniowo zwiększą się o 0,5 pkt proc. od pracodawcy i pracownika oraz o 0,3 pkt proc. od państwa. Składki będą dalej stopniowo rosnąć, aż osiągną wysokość 25,7% w 2039 r.

Renta inwalidzka wypłacana jest od co najmniej 156. dnia przebywania na zasiłku chorobowym osobom niezdolnym do pracy, które najprawdopodobniej pozostaną w tym stanie trwale. Osoby te – jak można domniemywać – nie uzyskają wynagrodzenia z tytułu działalności zawodowej, jaką mogłyby prowadzić w normalnych okolicznościach, przekraczającego jedną trzecią kwoty, którą otrzymuje zdrowy pracownik w tym samym zawodzie lub kategorii zawodowej, o podobnym stopniu wykształcenia w tej samej dziedzinie (w przypadku osób w wieku

od 60 do 63 lat – ponad połowę wymienionej kwoty). Pojawienie się długotrwałych problemów zdrowotnych u osób mających 63 lub 64 lata jest wystarczającym powodem do wcześniejszego ich przejścia na emeryturę.

Dodatkowo, osobom, które ukończyły 65 lat i nie mają prawa do emerytury ani innego podobnego dochodu z jakiegokolwiek źródła oraz które spełniają warunki zamieszkania przewidziane w ustawie, minimalny dochód może zapewnić renta socjalna. Warunki te są takie jak w przypadku uzyskania prawa do emerytury z I filaru:

- legalne zamieszkiwanie na Cyprze przez co najmniej 20 lat, licząc od dnia, w którym wnioskodawca ukończył 40 lat; lub
- legalne zamieszkiwanie na Cyprze przez co najmniej 35 lat, licząc od dnia, w którym wnioskodawca ukończył 18 lat.

Jeżeli wnioskodawca jest uprawniony do emerytury z innego źródła, niższej od renty socjalnej, ma prawo do otrzymania różnicy między takimi dwoma świadczeniami. Wysokość renty socjalnej jest taka sama dla wszystkich beneficjentów i wynosi obecnie 332,19 euro miesięcznie. Renta jest wypłacana przez 13 miesięcy.

12.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

12.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

W roku 2006 na Cyprze rozpoczęto prace nad programem „Rozwój polityk mających na celu wydłużenie życia zawodowego" [Eurofound, 2007]. Jednak w przesłanym do UE w roku 2011 programie osiągania celów strategii Europa 2020 nie ma wzmianki o aktywizowaniu zawodowym osób starszych – jako osoby wymagające szczególnego wsparcia wymieniane są kobiety, osoby o niskich kwalifikacjach oraz długotrwale bezrobotni. Osoby w wieku 50+ wspomniane są w tym dokumencie tylko raz, przy okazji wymieniania takiego instrumentu aktywnej polityki rynku pracy, jak subsydiowane zatrudnienie [*Cyprus*…, 2011, 2013]. Nic więc dziwnego, że Komisja Europejska w ocenie przesłanego dokumentu wskazała na konieczność uwzględnienia w nim działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji starszych pracowników [EC, 2011].

12.4.2. Działania na rzecz pracujących

Polityka rynku pracy aktywizująca osoby starsze prowadzona była głównie w latach 2004-2008, gdy sytuacja gospodarcza Cypru była znacznie korzystniejsza. Od 2008 roku, gdy kraj dotknął kryzys ekonomiczny, wielu działań zaniechano, tłumacząc to koniecznością oszczędności fiskalnych wymuszonych trudną sytuacją gospodarczą. Z tego powodu nie wprowadzono w ostatnich latach m.in. zmian w zasadach przyznawania świadczeń dla bezrobotnych. Także elastyczność rynku pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu itp. są na Cyprze mniej popularne niż w krajach Unii Europejskiej. Jest to efektem sprzeciwu partnerów społecznych, zwłaszcza związków zawodowych, które w uelastycznianiu dostrzegają pewne zagrożenie dla praw pracownika. Władze Cypru musiały więc swoją politykę opierać na zachętach do zatrudniania dla pracodawców, a dla pracowników – do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy.

Jeśli chodzi o działania na rynku pracy, wykorzystywane są programy wspierania pracodawców zatrudniających osoby starsze (50+), uznane za wymagające szczególnego wsparcia.

W takim przypadku istnieje możliwość pozyskania środków w wysokości do 13 000 euro, pokrywających do 65% wynagrodzenia brutto wypłacanego w trakcie pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia. Dodatkowo pracownik może mieć pokryte koszty dojazdu do pracy. Jeśli osoba starsza jest niepełnosprawna, jej zatrudnienie może być również wsparte w ramach pomocy dla tej właśnie grupy – w tym przypadku istnieje możliwość pokrycia 75% kosztów pracy, w wysokości do 15 000 euro, w ciągu pierwszych 24 miesięcy zatrudnienia, pełnego pokrycia kosztów dojazdu oraz dotacji w wysokości do 5000 euro na adaptację miejsca pracy do specyficznych potrzeb zatrudnionego[43].

Osoby pracujące korzystać mogą ze szkoleń współfinansowanych ze środków publicznych przez Zarząd Rozwoju Zasobów Ludzkich (*Human Resource Development Authority*). Ich koszt pokrywany jest z obowiązkowego narzutu na wynagrodzenia płaconego przez wszystkie prywatne firmy od funduszu płac pracowników najemnych [CEDEFOP, 2012]. Choć szkolenia te mogą prowadzić podmioty prywatne lub publiczne, ich treść i zakres musi być zatwierdzona przez Zarząd. Wiek nie stanowi kryterium przyjmowania uczestników.

12.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

W ostatnich latach istniał tylko jeden program skierowany do szczególnej grupy starszych pracowników. Ponieważ samozatrudnienie jest bardzo wysokie (w 2010 r. 34,9% osób powyżej 50. roku życia), postanowiono zachęcać do dalszego prowadzenia firmy także po ukończeniu 63 lat, a więc w wieku, który uprawnia do przejścia na wcześniejszą emeryturę. W ramach tego publicznego programu można było otrzymać kwotę 8700 euro na zakup urządzeń i wyposażenia niezbędnego do kontynuacji kariery zawodowej, aczkolwiek w tym przypadku pomoc uwarunkowana była spełnieniem kryterium dochodowego [Mestheneos, 2007].

12.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Osoby w wieku powyżej 60 lat nieotrzymujące emerytury w ramach systemu zawodowego lub świadczenia ryczałtowego z kasy zapomogowej mogą po upływie zwyczajowych 156 dni (na taki okres, zgodnie z prawem cypryjskim, może być przyznany zasiłek dla bezrobotnych) ponownie otrzymać świadczenie z tytułu bezrobocia po wygaśnięciu przysługujących im praw, na tych samych warunkach, co świadczenie z tytułu choroby.

Osoby niespełniające warunków ubezpieczenia uprawniających do emerytury w wieku 63 lat mają prawo do pobierania świadczenia dla bezrobotnych do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale w żadnym przypadku nie po ukończeniu 65 lat. Prowadzący działalność na własny rachunek nie są uprawnieni do świadczenia z tytułu bezrobocia.

W latach 2009-2011 realizowany był na Cyprze specjalny program, dzięki któremu pracodawcy z sektora prywatnego decydujący się na zatrudnienie osób bezrobotnych mogli uzyskać do 60% refundacji kosztów wynagrodzenia tych osób, w wysokości do 7200 euro. Dotację tę przyznawano na okres maksymalnie 6 miesięcy. Program był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Kapitał Ludzki w perspektywie ramowej 2007-2013. Szacuje się, że dzięki temu rozwiązaniu pracę znalazło około 1200 bezrobotnych. W programie nie kierowano się jednak wiekiem kandydatów do pracy.

[43] Informacje zawarte na stronie Ministerstwa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Cypru: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlschemes_en/dmlschemes_en?OpenDocument.

Osoby bezrobotne mogą równie skorzystać ze szkoleń i kursów finansowanych przez wspomniany wcześniej Zarząd Rozwoju Zasobów Ludzkich, zazwyczaj dofinansowywanych ze środków EFS. Wśród grup szczególnie dotkniętych wykluczeniem, mających uprzywilejowaną pozycję w dostępie do takich szkoleń, osoby starsze nie są uwzględnione [CEDEFOP, 2012], chyba że są dotknięte niepełnosprawnością.

Priorytetem jest również wzmocnienie i modernizacja służb wpierających publiczne zatrudnienie[44].

12.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Na terenie Cypru nie ma specjalnych programów zdrowotnych ukierunkowanych na osoby w wieku 50+.

12.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Stosowanie zarządzania wiekiem nie jest rozpowszechnione na Cyprze. Z prowadzonych badań wynika [*Age*…, 2007], że tylko nieliczne firmy wprowadziły specjalne polityki dotyczące zatrudnienia wspierającego proces starzenia się[45]. Możliwości ponownego zatrudnienia są często dla emerytów niedostępne. Nie prowadzi się działań, których celem byłoby zaangażowanie osób starszych jako trenerów, a wiedza i doświadczenie, jakimi dysponują, nie są przekazywane młodszym pokoleniom. Nie ma wyczulenia na potrzeby osób starszych w miejscu pracy i zwiększonej ich świadomości [Christofides, 2012].

Kluczowymi graczami w obszarze projektowania i dostarczania usług szkoleniowych na Cyprze są instytucje rządowe [*Increasing*…, 2007]. Dialog społeczny jest mocno zakorzeniony, stosunki przemysłowe opierają się na trójstronnej współpracy między partnerami społecznymi, występuje jednak tendencja do ograniczania się do negocjowania ogólnego poziomu płac, nie zaś warunków zatrudnienia, i do pomijania zagadnień takich jak płeć, wiek, szkolenia, mobilność, stres w pracy itp. [*Employment*…, 2007].

W efekcie, pomimo tradycyjnie silnych związków z Wielką Brytanią, jednym z europejskich liderów wdrażania tego podejścia do zarządzania, nieliczne przedsiębiorstwa decydują się na wprowadzenie zarządzania wiekiem. Wskazują na to powtarzające się w eksperckich opracowaniach przykłady dobrych praktyk, bardzo często odwołujące się do działań realizowanych wiele lat temu. Można poniekąd powiedzieć, iż jest to odroczona konsekwencja małego zainteresowania tamtejszych instytucji publicznych problemami osób starszych; bowiem zazwyczaj instytucje publiczne w dużym stopniu – poprzez promocję problemu, a zwłaszcza upowszechnianie wiedzy na temat przyszłości rynku pracy – zachęcają do podejmowania pierwszych działań ukierunkowanych na wdrażanie zarządzania wiekiem. Widać, że Cypr znajduje się dopiero na etapie kształtowania polityki wobec osób starszych, zaś polityka aktywnego starzenia się jest co najwyżej dezyderatem.

[44] Informacje udało się uzyskać w trakcie kwerendy bibliotecznej projektu Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+ na Cyprze (kwiecień 2013 r.).

[45] W trakcie gromadzenia danych na temat projektów dobrych praktyk napotkano duże problemy ze znalezieniem takich firm.

12.5. Podsumowanie

Przeprowadzona w niniejszym rozdziale analiza jednoznacznie wskazuje, iż problematyka aktywnego starzenia się nie jest priorytetem na Cyprze. Jest to o tyle dziwne, że cypryjska prezydencja przypadała na drugą połowę Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej (trzymając się bardziej odpowiedniego tłumaczenia tego terminu na polski niż to oficjalne). Podejmowane działania skupiają się głównie na oddziaływaniu na zachowania na rynku pracy poprzez reformy systemu emerytalnego, w zdecydowanie mniejszym stopniu – poprzez aktywną politykę rynku pracy.

W interesującej nas sferze zwraca uwagę pomoc okazywana przez władze cypryjskie starszym samozatrudnionym osobom. Wsparcie to ma umożliwić lepsze wyposażenie warsztatu pracy, a w efekcie wydłużyć okres aktywności zawodowej. Decydenci odpowiedzialni za rynek pracy zazwyczaj w niewielkim stopniu zauważają grupę samozatrudnionych, a tymczasem potrzebne są działania umożliwiające i jej reprezentantom dłuższą aktywność zawodową.

Rozdział XIII
Raport krajowy – Hiszpania

Justyna Wiktorowicz

13.1. Zmiany demograficzne

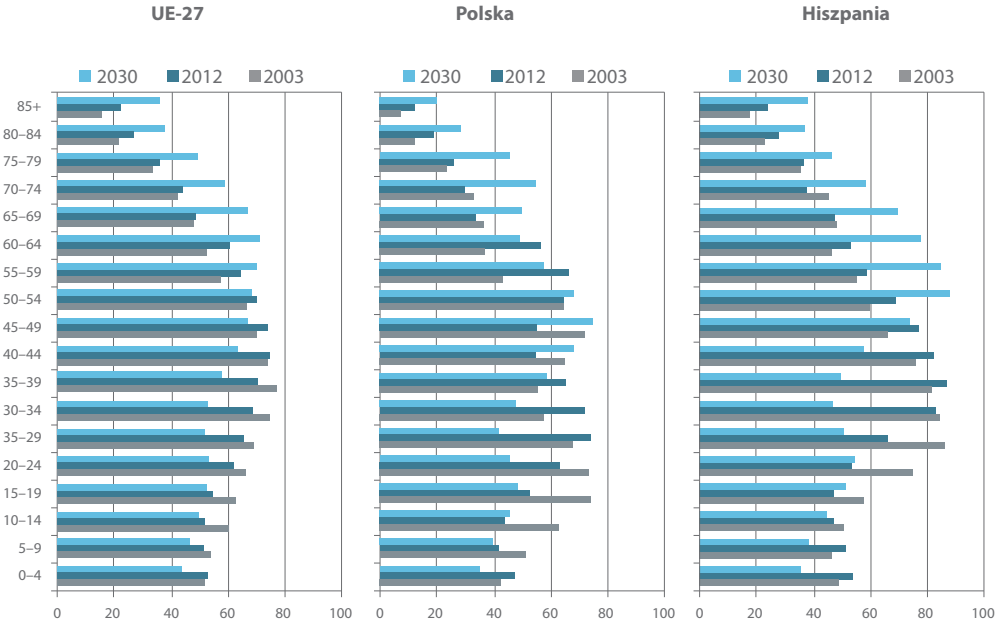
Liczba ludności Hiszpanii w ostatnich dwóch dekadach nieprzerwanie rosła. Działo się tak jednak przede wszystkim dzięki napływowi imigracyjnemu, bowiem o ile pomiędzy 1990 a 2011 r. liczba ludności zwiększyła się ogółem o 8,339 mln, przyrost naturalny odpowiadał za wzrost populacji o 1,337 mln, a zatem za jedynie 16%. Przyczyną takiego stanu rzeczy była przede wszystkim bardzo mała skłonność ludności tego kraju do posiadania potomstwa – niska dzietność (tj. poniżej 1,5) odnotowywana jest bowiem nieprzerwanie od 1988 r., przy czym w ciągu ostatnich dwudziestu lat jedynie w 2006 r. przekroczony został poziom 1,4, podczas gdy w latach 1993-2002 dzietność znajdowała się wśród wartości „najniższych z niskich" (tzw. the lowest low fertility – tj. nie przekraczających 1,3).

Trwanie życia obywateli Hiszpanii należy do najdłuższych na świecie, a pod względem długości trwania życia w zdrowiu kraj ten zajmuje drugie miejsce w skali globalnej. W roku 2011 noworodek płci męskiej miał przed sobą 78,2 roku życia, zaś nowo narodzona dziewczynka – 84,4. W roku 2001 wielkości te równe były, odpowiednio, 75,6 i 82,9.

Połączenie długotrwałej niskiej dzietności i długiego trwania życia zazwyczaj prowadzi do bardzo wysokich odsetków osób starszych. W przypadku Hiszpanii czynnikiem nieco poprawiającym strukturę wieku było dodatnie saldo migracji zagranicznych. Imigranci to obecnie (2011 r.) 12,1% ludności, zaś ciągły znaczący ich dopływ działa odmładzająco na strukturę wieku, substytuując niską dzietność.

W rezultacie odsetek osób w „sile wieku" jest obecnie w tym kraju bardzo wysoki (rys. 13.1). W nadchodzących dekadach – z uwagi na utrzymywanie się dzietności na niskim poziomie – oczekiwane jest szybkie starzenie się ludności, w tym i zasobów pracy.

Rysunek 13.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Hiszpanii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Dzięki napływowi ludności z zewnątrz udział osób starszych – i to niezależnie od tego, jak je zdefiniujemy – pozostawał na poziomie niższym niż średnia dla UE-27 (tab. 13.1), choć w trakcie nadchodzących dekad sytuacja ma zmienić się na mniej korzystną.

Tabela 13.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Hiszpanii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Hiszpania	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	33,0	35,4
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	21,5	22,7
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	12,1	12,7

Źródło: jak przy rys. 13.1.

Również i zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w populacji osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 i 2012 z 36 do 41% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś dla Polski– z 40,4 do 42,5%). Z kolei w grupie osób aktywnych zawodowo w tych latach udział osób mających 45-64 lata wzrósł z 28,2 do 36,2% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce – z 31,8 do 35,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym stanowią coraz większą część zasobów pracy. Równocześnie zmienia się również i liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 13.2).

Tabela 13.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Hiszpanii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Hiszpania		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	8462234	9205357	9015243
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	26157548	28961246	29534119
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	7043920	8029673	11411795
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	59,3	59,5	69, 2

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

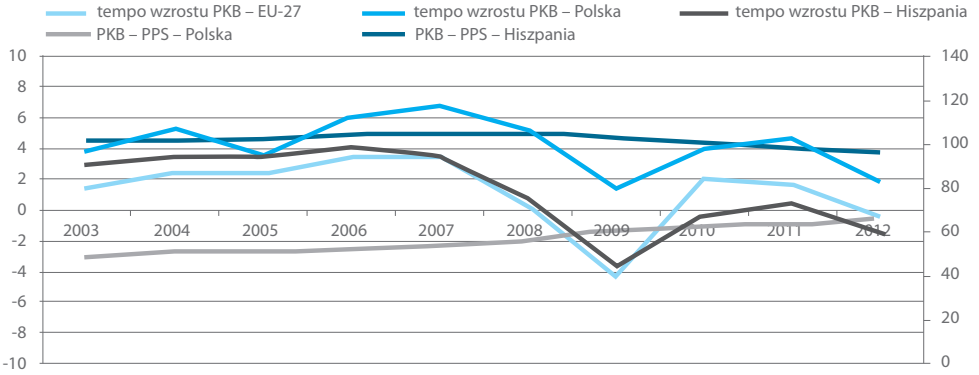
Źródło: jak przy rys. 13.1.

Nieznacznym zmianom liczebności ludności w wieku przedprodukcyjnym (spadek o 1,7%) i produkcyjnym (wzrost o 1,5%) w okresie 2011-2030 towarzyszyć ma duży wzrost (o 44,9%) liczby ludności w wieku poprodukcyjnym, co z kolei doprowadzi do wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego, z 58,6 do 69,2 osoby w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym, czyli o 18,1%.

13.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W ostatnim dziesięcioleciu kraj ten rozwijał się początkowo nieco szybciej niż średnia unijna, lecz niestety gospodarka hiszpańska mocno odczuła kryzys. Choć w latach 2009 i 2010 odnotowane spadki PKB nie były aż tak znaczące, gospodarka spowolniła, czego przejawem był relatywny spadek wartości PKB mierzonej siłą nabywczą (rys. 13.2).

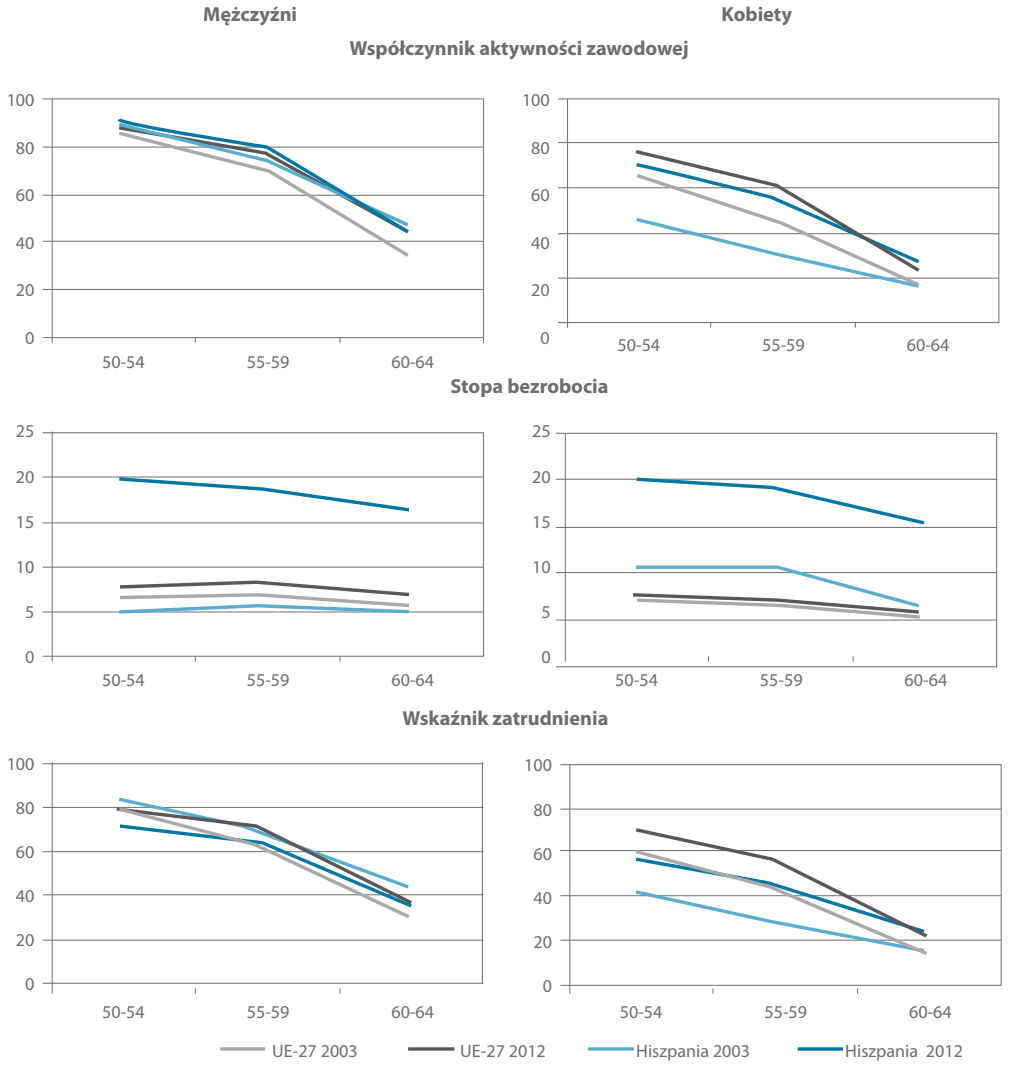
Rysunek 13.2. Wzrost gospodarczy w UE-27, Polsce i Hiszpanii (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012



Źródło: jak przy rys. 13.1.

Jak łatwo się domyślać, czas kryzysu i spadku PKB nie jest dobrym okresem dla rynku pracy. Pomimo to, porównując lata 2003 i 2011, dostrzec można pozytywne zmiany odnoszące się do osób w wieku 50+, widoczne zwłaszcza w przypadku kobiet (rys. 13.3).

Rysunek 13.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i Hiszpanii



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Podwyższył się poziom aktywności zawodowej obu płci, najbardziej w grupie wieku 55-59 lat, choć poprawa sytuacji jest iluzoryczna w świetle danych na temat bezrobocia w tej grupie wieku. Jednak ze względu na bardzo wyraźny wzrost częstości pozostawania bez pracy – stopa bezrobocia dla mężczyzn jest trzy-, czterokrotnie wyższa w roku 2012 w porównaniu z 2003,

a dla kobiet wyższa dwu-, trzykrotnie – ewolucji wskaźników zatrudnienia nie sposób już ocenić tak jednoznacznie. O ile w przypadku kobiet wskaźnik ten znacznie wzrósł, o tyle w przypadku mężczyzn jest na poziomie niższym niż na początku analizowanego okresu.

Prowadzone badania wskazywały, że aktywność mężczyzn jest zdecydowanie wyższa niż kobiet, zaś oprócz płci czynnikami warunkującymi większą szansę bycia aktywnym zawodowo po 55. roku życia były: posiadanie wyższego wykształcenia, bycie samozatrudnionym, stałe miejsce zatrudnienia w trakcie kariery zawodowej oraz praca w niektórych sektorach gospodarki (np. pośrednictwo finansowe) [Eurofound, 2009].

13.3. System emerytalno-rentowy

Głównym instrumentem oddziaływania na aktywność zawodową osób starszych w Hiszpanii były wdrażane reformy systemu emerytalnego.

Generalnie, dotychczas emerytura jest osiągalna po 15 latach opłacania składek, aczkolwiek przy tak krótkim stażu pracy jej wysokość wynosi 50% wartości bazowej. Każdy rok z następnych 10 lat stażu pracy podnosi wartość świadczenia o 3% wartości bazowej, każdy z kolejnych 10 – o 2%. Staż 35 lat umożliwia uzyskanie pełnej emerytury, o ile osiągnięty został wiek 65 lat.

Wcześniejsze przejście na emeryturę możliwe jest w wieku 61 lat dla osób, które niedobrowolnie są bezrobotne przez przynajmniej pół roku i mają staż pracy co najmniej 30 lat. Dobrowolnie przejść na wcześniejszą emeryturę mogą osoby, które ukończyły 60 lat, o ile rozpoczęły opłacanie składek przed 1967 rokiem. W 2002 r. wprowadzono reformę systemu emerytalnego, w której wyniku przejście na emeryturę z bezrobocia przed osiągnięciem wieku 65 lat wiąże się z redukcją świadczenia o 6-7,5% za każdy rok brakujący do tego wieku, zaś wspomniane wcześniejsze dobrowolne przejście związane jest z obniżeniem świadczenia o 8% za każdy rok brakujący do wieku 65 lat. Przejście na emeryturę w wieku 64 lat jest możliwe, gdy opuszczone miejsce pracy zostaje zajęte przez osobę bezrobotną.

Dla osób w wieku 61 lat i więcej, posiadających staż pracy przynajmniej 30-letni, dopuszczalne jest łączenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierania częściowej emerytury – czas pracy można mieć skrócony o 25-75%; w takim przypadku część etatu przejąć musi inna osoba, bezrobotna bądź zatrudniona w firmie na umowę na czas nieokreślony. Wysokość otrzymywanej emerytury częściowej oblicza się proporcjonalnie do zredukowanego wymiaru czasu pracy. Po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego wartość świadczenia jest kalkulowana ponownie, z uwzględnieniem składek opłaconych z tytułu częściowego zatrudnienia [OECD, 2011].

Z drugiej strony, pracownicy decydujący się na przedłużenie kariery zawodowej uzyskują wzrost świadczenia o 2% za każdy rok przepracowany po ukończeniu 65 lat (lub dodatkowe 3% – dotyczy to pracowników, którzy mając 65 lat mogą wykazać 40 lat ubezpieczenia). Jednocześnie ani oni, ani pracodawcy nie są zobowiązani do płacenia składek na ubezpieczenie społeczne [Eurofound, 2007]. Odroczenie przejścia na emeryturę po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego jest nieograniczone w czasie.

W styczniu 2010 r. rząd Hiszpanii rozpoczął dyskusję nad podniesieniem wieku emerytalnego z 65 do 67 lat [OECD, 2010]. W lutym 2011 r. zgodę na taki krok wyrazili partnerzy społeczni – przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców itp. [*Social*…, 2011]. W efekcie zmiana ta następować będzie powoli, pomiędzy rokiem 2013 a 2027, kiedy wydłu-

żony zostanie także wymagany minimalny staż pracy, z 35 do 37 lat[46], zaś wysokość świadczenia emerytalnego uzależniona będzie od wysokości wynagrodzeń nie z ostatnich 15 lat – jak obecnie – lecz z ostatnich 25 lat trwania kariery zawodowej. Będą jednak pewne wyjątki – pracownicy mający przynajmniej 38,5 roku stażu będą mogli otrzymać pełną emeryturę w wieku 65 lat, kobiety, które miały przerwę w pracy zawodowej związaną z urodzeniem dziecka, będą mogły część tej przerwy (ale nie więcej niż 9 miesięcy za jedno dziecko, a łącznie maksymalnie 2 lata) doliczyć do stażu pracy (podobnie jak urlop wychowawczy – maksymalnie do 3 lat), zaś osoby pracujące w szczególnych warunkach (niekorzystny wpływ środowiska pracy, ciężka fizycznie praca) uzyskają możliwość przejścia na emeryturę przed ukończeniem 67. roku życia. Przejście na wcześniejszą emeryturę będzie dopuszczalne po osiągnięciu wieku 63 lat (obecnie 61), o ile staż pracy wyniesie 33 lata (obecnie 30), jednakże otrzymane świadczenie będzie niższe o 7,5% za każdy rok od świadczenia otrzymanego na normalnych warunkach [*Reform*…, 2011].

Równocześnie z powyższymi zmianami uproszczono system emerytalny, integrując w jedną dwie grupy pracowników, pozostające dotychczas w odmiennych typach systemów zabezpieczenia społecznego – pracowników rolnych i osoby zatrudniane przy pracach domowych, dla których oznaczało to podwyższenie składek na ubezpieczenia społeczne.

13.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

13.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Zainteresowanie podniesieniem aktywności zawodowej osób starszych występuje w polityce rynku pracy Hiszpanii od zawarcia w 1995 r. tzw. *Porozumienia z Toledo* pomiędzy rządem, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. Celem Porozumienia była przede wszystkim reforma systemu emerytalnego i zabezpieczenia społecznego, lecz wiele uwagi poświęcono konieczności odraczania momentu wychodzenia starszych pracowników z rynku pracy. Porozumienie to odnowiono w 2003 r. i stało się ono zaczynem liberalizacji rynku pracy.

W ostatniej dekadzie władze Hiszpanii podejmowały kroki mające na celu oddziaływanie na poziom aktywności zawodowej – *Narodowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia* (zalecenie 5., wzrost podaży pracy i promowanie aktywnego starzenia się) uwzględniał szereg takich poczynań w latach 2003-2006 [Kingdom of Spain, 2003]. Z kolei w ramach realizowanych w latach 2008-2010 działań antykryzysowych tylko jedno było skierowane bezpośrednio do osób w wieku 45 lat – program subsydiowania rozpoczynających pracę na własny rachunek. Spośród kilkunastu innych podjętych działań zdecydowana większość skupiona była na osobach młodych, w wieku do 30 lat.

W 2011 r. przyjęto „Ogólną Strategię na rzecz Zatrudnienia Starszych Pracowników na lata 2012-2014" (*Estrategia Global de Empleo de Trabajadores y Trabajadoras de más edad 2012-2014*, zwaną w skrócie *Estrategia 55 y más*), będącą rezultatem podpisanego w lutym tego roku porozumienia zawartego pomiędzy partnerami społecznymi. Wpisuje się ona znakomicie w ramy koncepcji aktywnego starzenia się. Jej najważniejsze cele to zwiększenie wskaźnika zatrudnie-

[46] Od roku 2027 dokonywany będzie cyklicznie co pięć lat przegląd przyrostu trwania życia, zaś wiek emerytalny ma być podwyższany odpowiednio do zachodzących przemian.

nia i zmniejszenie bezrobocia wśród osób starszych, pomoc w utrzymaniu miejsc pracy, poprawa warunków pracy tej grupy ludności oraz wsparcie jej ponownej integracji na rynku pracy[47]. Najważniejszymi działaniami, jakie mają być podjęte, aby zrealizować wymienione cele, są [EEO Review, 2012]:

1) Promocja zdrowych i bezpiecznych warunków pracy – zadaniem strategii jest dokonanie oceny ryzyk, którym podlegają specyficzne grupy starszych pracowników, i dostarczenie informacji oraz ulepszonych metod poprawy warunków pracy;
2) Wzmocnienie wewnętrznej elastyczności firm – dzięki udostępnieniu starszym pracownikom bardziej elastycznych form pracy, jak np. redukcja godzin pracy, możliwe będzie dłuższe ich zatrzymanie na rynku pracy. W tym przypadku kluczowa rola przypisywana jest zarządzaniu wiekiem w przedsiębiorstwach;
3) Readaptacja publicznych służb zatrudnienia do potrzeb starszych bezrobotnych w celu wzmocnienia ich zatrudnialności i kreowania ściślejszych powiązań pomiędzy zatrudnieniem, usługami społecznymi i sposobami dokształcania zawodowego;
4) Poprawa transferu doświadczeń zawodowych w dziedzinie samozatrudnienia pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami najemnymi i przedsiębiorcami;
5) Budowanie w przedsiębiorstwach przekonania o wartości starszych pracowników i walka z wszelkim przejawami dyskryminacji ze względu na wiek.

Powyższe działania są powiązane w dużym stopniu z osiągnięciem celów Narodowej Strategii Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy na lata 2007-2012 (*Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo* 2007-2012).

13.4.2. Działania na rzecz pracujących

Obecnie znaleźć można kilka instrumentów wspomagania starszych pracowników. Pracodawcy zatrudniający starszych pracowników są uprawnieni do otrzymania specjalnych rabatów na płaconą przez nich część składki na ubezpieczenie społeczne, o ile owi pracownicy są zatrudnieni na normalnych warunkach (pełen etat, umowa na czas nieokreślony) [EEO Review, 2012]:

1) pracownicy w wieku 59 lat (pod warunkiem zatrudnienia w danej firmie przez co najmniej 4 lata) – 40% składki;
3) pracownicy w wieku 60-64 lata (z minimum pięcioletnim stażem u tego samego pracodawcy) – 50% składki; zwolnienie wzrasta o kolejne 10 pkt proc. wraz z podnoszeniem się wieku pracownika o rok;
3) pracownicy w wieku 65 lat, którzy opłacali składkę na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 35 lat – 100% składki (ta sama zasada stosuje się do pracowników mających 65 lat, którzy po okresie bezrobocia są ponownie zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony);
4) dla pracowników w wieku 55+ pracujących w branżach najbardziej dotkniętych globalizacją (produkcja obuwia, zabawek, mebli) – 50% składki.

[47] Zaznaczyć jednak warto, iż w trakcie przeprowadzonej w Hiszpanii kwerendy uzyskano od przedstawiciela EmpleoSenior informację, iż – jak się wspomniana organizacja dowiedziała nieoficjalnie, dzięki osobistym kontaktom – dostępne w ramach EFS środki przeznaczone na wspieranie starszych pracowników kierowane są na pomoc innym kategoriom interesariuszy, przede wszystkim młodzieży. Dzieje się tak głównie dzięki „przeszufladkowaniu" środków.

Jednocześnie w 2010 r. znacząco obniżono wysokość odpraw, jakie przysługują pracownikom, przede wszystkim poprzez zawężenie definicji nieuzasadnionego powodu zwolnienia. Wysokość odprawy ściśle zależna jest od stażu pracy, zaś to, czy zwolnienie było uzasadnione, czy nie, jest drugim czynnikiem rzutującym na jej wysokość – zwolnienie uzasadnione związane jest ze znacznie niższymi kosztami (równowartość wynagrodzenia za 20 dni za każdy przepracowany rok) niż nieuzasadnione (równowartość 45 dni). Oznacza to obniżenie kosztów zwolnienia pracownika. Zaznaczyć jednak należy, iż tak silne powiązanie stażu pracy z wysokością odprawy jest czynnikiem zniechęcającym do zatrudniania osób starszych i prowadzi do traktowania ich jako potencjalnie kosztownych [OECD, 2010]. Stąd też prowadzone są dalsze próby obniżania odpraw do równowartości 33 dni za każdy przepracowany rok, z maksymalną kwotą równoważną 2-letniemu wynagrodzeniu.

Z kolei pracownicy w wieku 65+ uzyskali prawo do dużych odpisów od dochodów (dwukrotność typowego odpisu, z jakiego może skorzystać przeciętna osoba pracująca – kwoty pomiędzy 2652 a 4080 euro, w zależności od uzyskanego dochodu [OECD, 2011]). Oprócz tego mogą oni stosować podwyższoną kwotę wolną od podatku, która przysługuje każdej osobie w wieku 65+ (918 euro; w wieku 75+ – 1122 euro) [OECD, 2011].

Jeśli chodzi o dokształcanie zawodowe, rozwijana jest działalność treningowo-szkoleniowa w ramach systemu CNCP (*Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*), łączącego określone kwalifikacje z nabytymi w czasie kursu kompetencjami i określającego rodzaj certyfikowania owych kwalifikacji. Osoby chcące uczestniczyć w takich działaniach mogą ubiegać się o grant Ministerstwa Edukacji, Kultury i Sportu lub skorzystać z prawa do płatnego urlopu na 20 godzin szkolenia rocznie (godziny te można kumulować, gromadząc je z ostatnich lat – do 2011 r. były to trzy ostatnie lata, od 2012 jest pięć). Szkolenia organizowane przez Ministra Zatrudnienia są bezpłatne dla pracowników, choć ich koszt może obciążyć pracodawcę. Pracodawca musi udzielić chcącemu brać w nich udział pracownikowi specjalnego, bezpłatnego urlopu (*Permisos individuals de formación*). Osoby bezrobotne uczestniczące w tego typu szkoleniach mają prawo do uzyskania grantów na pokrycie kosztów dojazdu, noclegu itp. Koszty te pokrywane są z części składki na zabezpieczenie społeczne – 0,7% wysokości wynagrodzenia, pokrywanej przez pracodawcę (0,6%) i pracobiorcę (0,1%). Gdy szkolenie organizuje pracodawca, może się on ubiegać o zwrot kosztów, przy czym jest to zwrot niepełny, zależny od wielkości firmy (wkład własny musi wynosić od co najmniej 10% w firmach zatrudniających 10-49 osób do 40% w firmach mających co najmniej 250 pracowników; w przypadku firm mniejszych zwrot jest wyznaczany na podstawie ryczałtu). Zwrot ten nie może przekroczyć zależnego od wielkości firmy odsetka wpłaconych w roku poprzednim składek na zabezpieczenie społeczne w pozycji „szkolenia" [CEDEFOP, 2012].

13.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

W ramach Ogólnej Strategii na rzecz Zatrudnienia Starszych Pracowników 2012-2014 zaproponowano działania na rzecz wspierania transferu doświadczeń pomiędzy pracownikami z różnych grup wieku i przedsiębiorcami. Ze względu na wagę przywiązywaną do rozwoju samozatrudnienia i przedsiębiorczości osób starszych, w ramach strategii przewidziano wsparcie materialne rozwoju tych typów zatrudnienia. Osoby podejmujące samozatrudnienie mogą starać się o dotację pokrywającą koszty składek na ubezpieczenie społeczne.

Samozatrudnione osoby w wieku 60+ również mają prawo do redukcji składki na ubezpieczenie społeczne na normalnych zasadach.

13.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Jeśli osoby w wieku 45+ nie spełniają warunków do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych na ogólnych zasadach, mogą otrzymać specjalny zasiłek dla bezrobotnych (*subsidio por desempleo*), o ile nie mają na utrzymaniu osób zależnych, a wcześniej otrzymywały normalny zasiłek (*prestación por desempleo*) przez co najmniej 24 miesiące. Przysługuje on także osobom w wieku 52+ ze stażem pracy wystarczającym do uzyskania emerytury, gdy jedyną przeszkodą do jej uzyskania jest zbyt niski wiek. Ów specjalny zasiłek przyznawany jest na maksymalnie 6 miesięcy, po czym może być przyznany ponownie, lecz na czas nie dłuższy niż łącznie 18 miesięcy. Jednak osoba w wieku 52+ posiadająca wystarczający do otrzymania emerytury staż pracy może pobierać ów zasiłek do momentu uzyskania emerytury.

Osoby bezrobotne w wieku między 45. a 65. rokiem życia uprawnione są do dochodu na rzecz aktywnej integracji (*renta activa de inserción*), pod warunkiem, że nie pobierają świadczeń z tytułu bezrobocia. Możliwa jest kumulacja świadczenia z dochodami z pracy w niepełnym wymiarze, jeżeli łącznie nie przekroczą one kwoty 75% minimalnego wynagrodzenia. Świadczenie ulega wówczas proporcjonalnemu zmniejszeniu. Świadczenie to jest z definicji przyznawane na krótki czas, służyć ma bowiem przede wszystkim dostarczeniu środków do życia osobom aktywnie poszukującym pracy i aktywnie korzystającym z usług oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia; po 45-dniowym pobieraniu tego zasiłku niezbędne jest zorganizowanie spotkania poświęconego stworzeniu zindywidualizowanego programu wspierania poszukiwania pracy[48]. Świadczenie to jest przyznawane maksymalnie na 11 miesięcy.

Dochód na rzecz aktywności, jak i specjalny zasiłek dla bezrobotnych, wypłacane są w kwocie również 80% wynagrodzenia minimalnego IPREM (*Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples*), co w roku 2010 przekładało się na kwoty świadczeń równe 17,75 euro na dzień, czyli 532,51 euro miesięcznie.

Firmy, które rekrutują długotrwale bezrobotnych w wieku 45+, zatrudniając ich na czas nieokreślony, są uprawnione do otrzymywania zasiłku w wysokości 1300 euro rocznie (lub 1500 euro dla kobiet w tych działach gospodarki, w których są one niedoreprezentowane). Dodatkowo przedsiębiorstwa, które zatrudniają niepełnosprawnych starszych pracowników, mogą uzyskać pomoc publiczną w wysokości 5700 euro rocznie (6300 euro w przypadku poważnej niepełnosprawności) [EEO Review, 2012].

Firmy nowo zatrudniające na pełen etat na umowę na czas nieokreślony osoby w wieku ponad 52 lat będące dotychczas bezrobotnymi mają prawo do obniżania składki na ubezpieczenie społeczne o 50%. W tym przypadku nowo zatrudniony musi być uprawniony do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych i może w okresie, na który opiewa umowa, otrzymywać dodatek w wysokości 50% owego zasiłku.

Od 2011 r. osoby w wieku 55+ pozostające bez pracy od co najmniej roku mają prawo do jej uzyskania w sektorze publicznym na czas określony, równy maksymalnie 1 rok. Ma to zwiększyć ich zatrudnialność poprzez ułatwienie przejścia do normalnego zatrudnienia na warunkach rynkowych po zakończeniu tego typu pracy.

Podmioty działające w branżach narażonych na dużą konkurencję międzynarodową (przemysł obuwniczy, meblarski, zabawkarski) są uprawnione do otrzymania finansowego wsparcia

[48] Całkowicie krytycznie z punktu możliwości wspierania osób na przedpolu starości wypada ocena np. doradztwa zawodowego, bowiem wśród grup traktowanych w tym przypadku szczególnie (młodzież, kobiety, niepełnosprawni, imigranci) brakuje wymienionej *explicite* kategorii starszych pracowników [Plant, López-Sánchez, 2011].

za przyjmowanie do pracy pracowników w wieku 45+, przy czym wartość pomocy wzrasta wraz z wiekiem nowo zatrudnionych.

Ważnym działaniem w zakresie podwyższania aktywności zawodowej, zwłaszcza kobiet, było wprowadzenie w 2006 r. *Ustawy o Promocji Samodzielności Jednostek* (39/2006 Law), która miała na celu poprawę dostępu osób najstarszych do opieki. W przypadku niemożności zapewnienia przez władze lokalne i regionalne opieki nad osobami niesamodzielnymi, osoby o dużej utracie sprawności nabyły prawo do specjalnych zasiłków pieniężnych, przeznaczonych na opłacenie opiekuna. Do początku stycznia 2012 r. 171,7 tys. osób (z czego 93% to kobiety) zostało włączonych do systemu ubezpieczeń społecznych, tj. uzyskało w ten sposób zatrudnienie wraz z opłacanymi składkami na ubezpieczenie społeczne. Warto zaznaczyć, iż 56% opiekunów ma ponad 51 lat, zaś 22% – przynajmniej 60. W efekcie aż 9% zatrudnionych kobiet w wieku 60+ pracowało na takich zasadach [González Gago, Segales, 2012].

13.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Narodowa Strategia Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy na lata 2007-2012 (*Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*) w swoich celach nie wymieniała osób starszych, czy starszych pracowników jako osobnej grupy, ograniczając się do zalecenia wieku jako czynnika różnicującego potrzeby i możliwości. Stąd też nie ma informacji na temat szczególnych programów ukierunkowanych na osoby w wieku 50+.

13.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Choć celem rządu Hiszpanii jest zwiększenie aktywności osób starszych (w zamyśle – mających do 70 lat), relatywnie mało podejmuje się działań w zakresie wspierania zarządzania wiekiem i jego ułatwiania, zarówno firmom, jak i jednostkom. W rzeczywistości brakuje ogólnokrajowych akcji upowszechniających zarządzanie wiekiem wśród pracodawców. Przedsiębiorców mają motywować przede wszystkim bodźce finansowe związane z zatrudnianiem nowych starszych pracowników bądź utrzymaniem w pracy tych, którym brakuje jedynie kilka lat do osiągnięcia wieku emerytalnego [Eurofound, 2012].

13.5. Podsumowanie

Choć formalnie rząd hiszpański podejmuje w ostatnich latach działania wspierające osoby starsze na rynku pracy, a nawet przygotowuje strategię w tym zakresie, w praktyce ważniejsze są osoby najmłodsze. Plan Działania na rok 2013 Publicznych Służb Zatrudnienia [http://www.sepe.es/] wśród 6 priorytetów nie wymienia *explicite* osób starszych, choć podejrzewać można, iż kwestie z nimi związane są częściowo „ukryte" w priorytetach odnoszących się do osób niepełnosprawnych i „innych grup dotkniętych brakiem zatrudnienia".

Podstawowymi czynnikami wpływania na aktywność zawodową starszych osób są działania bezpośrednio połączone z systemem emerytalnym – reformy warunków uzyskania świadczenia, jak i bodźce finansowe związane z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne. Bardzo sensowne jest różnicowanie tych ostatnich bodźców w zależności od okresu, jaki dzieli pracowników od momentu uzyskania pełnych praw emerytalnych, oraz wbudowanie silnych bodźców do kontynuacji pracy zawodowej nawet po spełnieniu kryterium wieku emerytalnego.

Innym działaniem – które w hiszpańskich realiach przyniosło wzrost zatrudnienia starszych kobiet – było wprowadzenie dla osób zniedołężniałych zasiłków na pokrycie kosztów wynajmu opieki. Być może wdrożenie – choćby w niewielkim stopniu – takiego programu w Polsce oznaczałoby możliwość wyjścia części opiekunek z szarej strefy, i, wzorem Hiszpanii, danie kobietom w wieku pięćdziesiąt, sześćdziesiąt lat opiekującym się własnymi rodzicami szansy na uzyskanie dochodu, od którego odprowadzana jest składka na ubezpieczenia społeczne.

Generalnie, choć w ostatnich latach widoczne jest na poziomie dokumentów strategicznych myślenie w kategoriach aktywnego starzenia się, z uwagi na priorytety rynku pracy – chęć wsparcia osób rozpoczynających karierę zawodową – nie można uznać, że koncepcja ta jest realizowana w praktyce przez władze Hiszpanii.

Rozdział XIV
Raport krajowy – Włochy

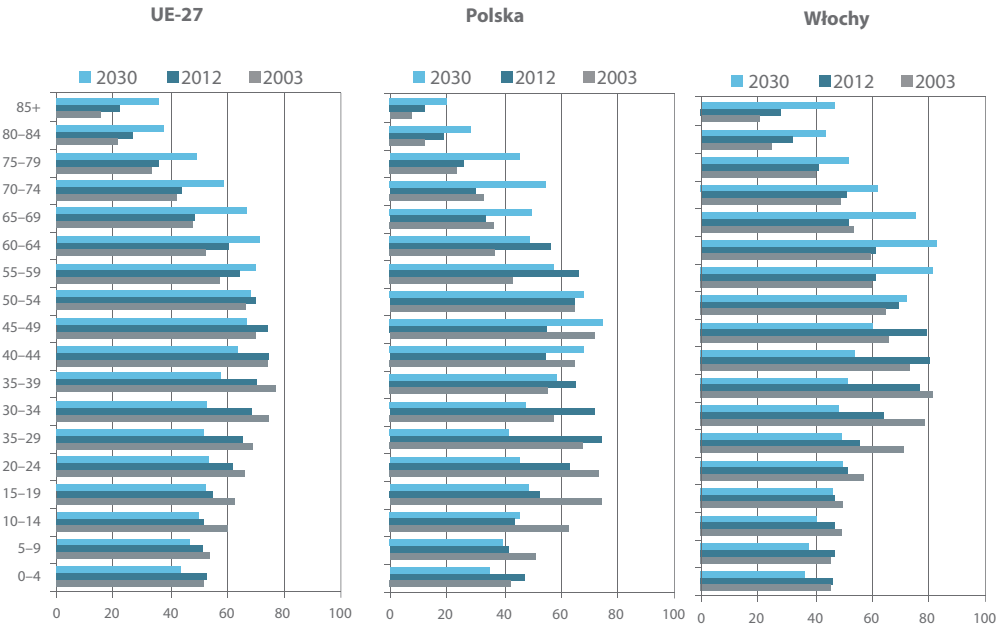
Izabela Kołodziejczyk-Olczak

14.1. Zmiany demograficzne

W ostatnich dwóch dziesięcioleciach liczba ludności Włoch powoli rosła (wzrost o 10%), lecz działo się to tylko dzięki napływowi ludności z zewnątrz. Niska dzietność, od 1977 roku na poziomie niezapewniającym zastępowalności pokoleń, od 1984 r. przyjmująca wartość poniżej 1,5, odpowiada za utrzymywanie się w latach 1999-2011 (z wyjątkiem 2004 roku) ujemnego przyrostu naturalnego. Imigracja sprawia, iż obecnie ludność pochodzenia obcego stanowi 7,5% ogółu populacji, z najliczniejszymi zbiorowościami Rumunów, Albańczyków i Marokańczyków.

Wysoki i rosnący wskaźnik trwania życia – między 1989 a 2011 r. trwanie życia mężczyzn wzrosło z 73,5 do 79,2 roku, zaś kobiet z 80,2 do 84,5 roku – w połączeniu z długotrwałą niską dzietnością prowadzi do szybkiej zmiany struktury wieku, sytuując Włochy wśród społeczeństw o najwyższym odsetku seniorów we współczesnym świecie. W efekcie zarówno dziś, jak i w przyszłości, pod względem zaawansowania procesu starzenia się ludności kraj ten odbiega i będzie wyraźnie odbiegać od średniej dla UE-27, jak i od Polski (rys. 14.1). Zwłaszcza wysoki będzie w przyszłości udział osób bardzo starych, mających przynajmniej 80 lat.

Rysunek 14.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i we Włoszech w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

W efekcie zdecydowanie wyższy od średniej dla UE i dla Polski jest udział osób starszych i na przedpolu starości, co odzwierciedla kilka dekad bardzo małej skłonności do posiadania potomstwa i niski poziom umieralności (tab. 14.1).

Tabela 14.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i we Włoszech w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Włochy	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	37,6	40,0
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	25,0	26,8
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	13,6	15,4

Źródło: jak przy rys. 14.1.

Również i zasoby pracy podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w populacji osób w wieku 20-64 lata wzrósł pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 40,6 do 45,3% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś dla Polski – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w grupie osób aktywnych zawodowo w wymienionych latach wzrósł z 31,5 do 40% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, a w przypadku Polski – z 31,8 do 35,8%). Osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym stanowią coraz większą część zasobów pracy, zaś tempo zachodzących zmian jest we Włoszech szybsze niż w pozostałych analizowanych w niniejszym opracowaniu państwach. Równocześnie zmienia się również

i liczba osób w poszczególnych grupach wieku ekonomicznego oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego (tab. 14.2).

Tabela 14.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego we Włoszech oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Włochy		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	11040524	11434281	11157222
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	35379217	36830371	36902079
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	10901329	12556044	16431988
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	62,0	65,1	74,8

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

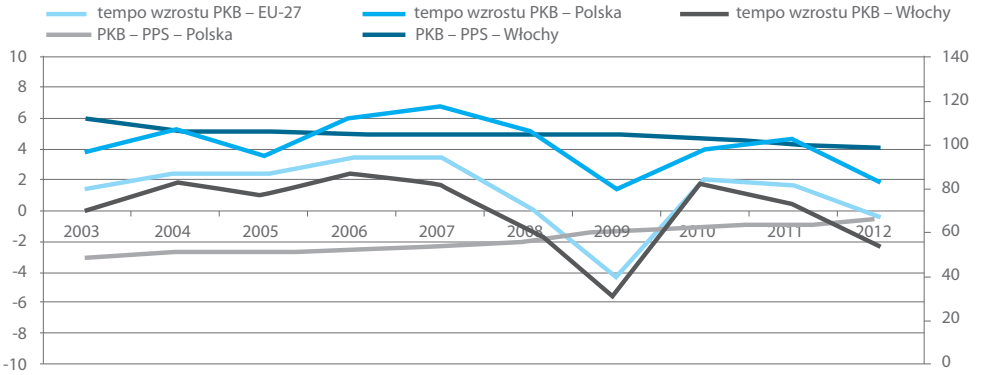
Źródło: jak przy rys. 14.1.

W kolejnym dwudziestoleciu, dzięki zakładanemu nadal napływowi imigracyjnemu, nastąpić ma w zasadzie stabilizacja, jeśli idzie o liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym (spadek o 2,5%) i produkcyjnym (wzrost o 0,1%). Jednak szybki wzrost liczby osób starszych (o 30,9%) przełoży się na znaczące podniesienie i tak już obecnie wysokiej wartości współczynnika obciążenia ekonomicznego: z 65,1 do 74,8, czyli o 14,9%.

14.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W minionej dekadzie tempo wzrostu PKB we Włoszech było generalnie mniejsze niż średnio w UE-27, co przekładało się na obniżanie się zarówno relacji PKB, jak i PKB ważonego siłą nabywczą, w stosunku do unijnej średniej. Zwłaszcza okres kryzysu ostatnich lat był dla Włoch bardzo bolesny, prowadząc do spadku PKB w roku 2009 o 5,5%, zaś w roku 2012 – o 2,4% (rys. 14.2).

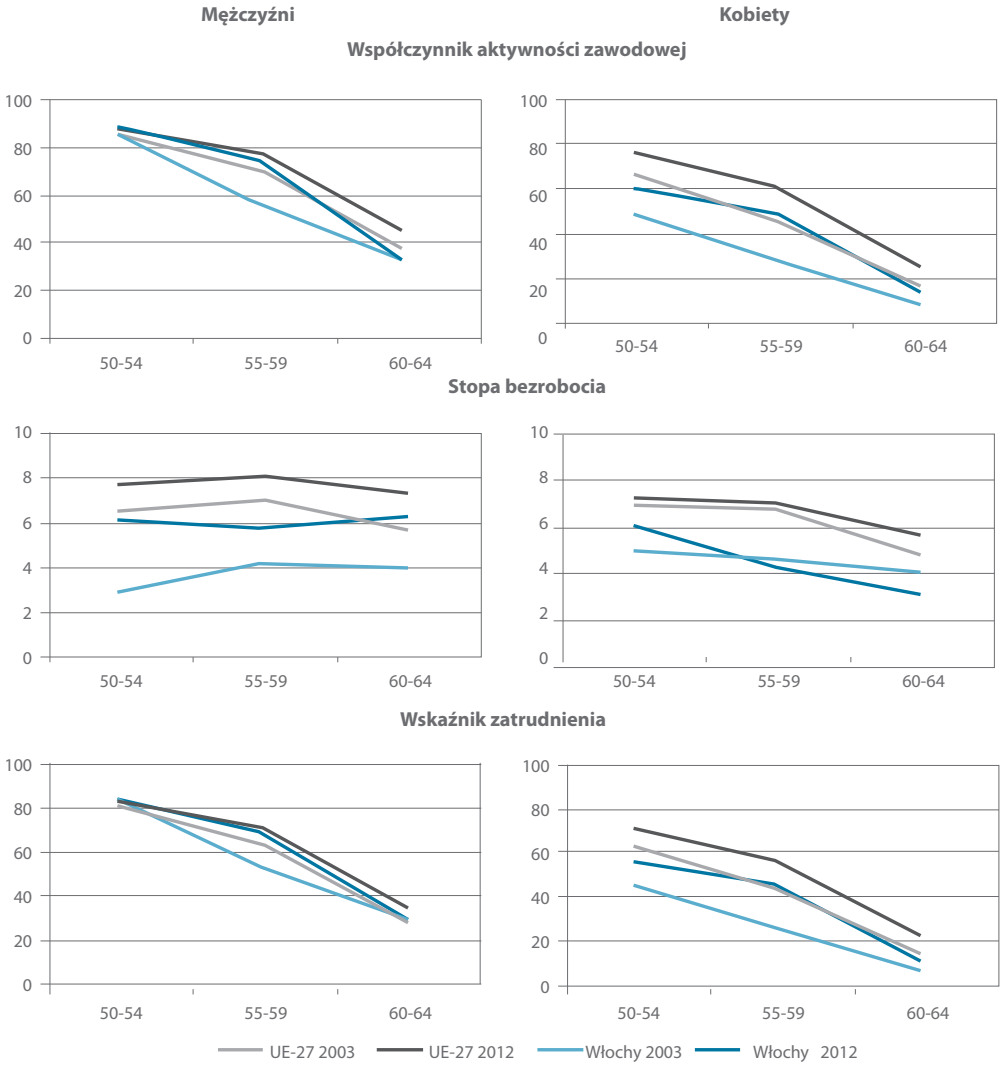
Rysunek 14.2. Wzrost gospodarczy we Włoszech, Polsce i UE-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012



Źródło: jak przy rys. 14.1.

Trudna sytuacja ekonomiczna ostatnich lat przekładała się na sytuację na rynku pracy, aczkolwiek rezultaty te były niejednorodne, różne dla poszczególnych grup ludności (rys. 14.3). Choć generalnie bezrobocie wzrosło, sytuacja osób starszych na włoskim rynku pracy stawała się korzystniejsza niż ludności młodszej. Pozytywne zmiany dotyczyły zwłaszcza kobiet i osób w wieku 55-59 lat, w przypadku których nastąpił w analizowanym okresie znaczący wzrost aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia. Jednocześnie, z uwagi na złą sytuację gospodarczą kraju, zaobserwować można wzrost stopy bezrobocia mężczyzn (dotyczy to przede wszystkim osób na początku szóstej dekady życia), choć stopa bezrobocia kobiet na przedpolu starości nadal jest niższa od poziomu z 2003 r.

Rysunek 14.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i we Włoszech



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

Dalsza część niniejszego rozdziału poświęcona będzie próbie przedstawienia przyjętych przez włoski rząd najważniejszych rozwiązań ukierunkowanych na oddziaływanie na aktywność zawodową osób w wieku 50+.

14.3. System emerytalno-rentowy

Reformom emerytalnym priorytet nadano już w latach 1990. Najważniejszymi przeprowadzonymi wówczas zmianami były – nazwane nazwiskami premierów rządów wdrażających te zmiany – reformy Amato (1992 r.) i Diniego (1995 r.).

Głównym celem reformy Amato było zmniejszenie wydatków publicznych na system zabezpieczenia emerytalnego oraz ujednolicenie systemu dla wszystkich grup zawodowych. Doprowadzono m.in. do podniesienia wieku emerytalnego kobiet z 55 do 60 lat i mężczyzn z 60 do 65 lat, aczkolwiek zaznaczyć trzeba, że – z uwagi na zasadę praw nabytych – podwyższenie wieku dotyczyć miało jedynie osób rozpoczynających karierę zawodową. Z kolei reforma Diniego wprowadziła pierwszy na świecie system ze zdefiniowaną składką, w rezultacie czego wysokość przyszłej emerytury zaczęła w ścisłym stopniu zależeć od indywidualnej aktywności zawodowej. Wprowadzono także trzeci filar indywidualnego oszczędzania.

W 2011 r. przeprowadzono kolejną reformę emerytalną, której najważniejsze konsekwencje z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania to stopniowe wydłużenie i uelastycznienie wieku emerytalnego. Wiek ów będzie stopniowo podnoszony, aż osiągnie wysokość – jak wskazują symulacje – bliską 70 lat dla obu płci w 2050 r. Podwyższanie wieku przechodzenia na emeryturę o charakterze automatycznego dostosowania do zmian trwania życia będzie dokonywane najpierw co trzy lata, a od roku 2019 – co dwa lata.

Od 1 stycznia 2012 wiek emerytalny wynosi 66 lat dla wszystkich mężczyzn, niezależnie od tego, czy są pracownikami, czy samozatrudnionymi, oraz dla kobiet pracujących w sektorze publicznym. Kobiety zatrudnione w sektorze prywatnym uzyskują prawo do emerytury w wieku 62 lat, zaś kobiety samozatrudnione – w wieku 63,5 roku. Po stopniowych zmianach w najbliższych latach, poczynając od 2018 r. wiek emerytalny 66 lat odnosić się będzie również do kobiet pracujących w sektorze prywatnym.

Wysokość świadczenia pobieranego między 62. a 70. rokiem życia będzie zmienna, podlegając dostosowaniu do rachunku aktuarialnego; dopiero w wieku 70 lat ulegnie stabilizacji.

Równocześnie w 2011 r. zmieniono kryteria uprawniające do uzyskania wcześniejszej emerytury, wydłużając niezbędny okres składkowy. Jest to obecnie okres 42 lat i 1 miesiąca dla mężczyzn oraz 41 lat i 1 miesiąca dla kobiet (od 2014 r. próg ten będzie w przypadku obu płci wyższy o 2 miesiące). Pracownicy, którzy skorzystają z tego rozwiązania przed 62. rokiem życia i którym będzie brakować do 2 lat do wcześniejszego przejścia na emeryturę, uzyskają świadczenie pomniejszone o 1% za każdy rok oraz po 2% za każdy rok powyżej pierwszych dwóch lat. Pozostawiono dotychczasowe rozwiązanie stwarzające możliwość uzyskania świadczenia emerytalnego po udokumentowaniu opłacania składki przez przynajmniej 35 lat, podwyższając wiek uzyskania takiego uprawnienia z co najmniej 62 do 65 lat. Nadal przejść na emeryturę mogą w wieku 63 lat osoby o nieco niższym stażu pracy – tj. przynajmniej dwudziestoletnim okresie opłacania składki ubezpieczeniowej – jeśli świadczenie emerytalne wynikające z wysokości składek równe jest przynajmniej 2,8-krotności emerytury socjalnej.

Równocześnie ograniczono przywileje części grup zawodowych i ujednolicono system emerytalny. W dotychczasowym systemie wiele było grup zawodowych, które korzystały z emery-

tury opartej na zarobkach z ostatnich lat aktywności zawodowej lub miały prawo do niższego od powszechnego wieku przejścia na emeryturę – część z tych grup utraciła swoje przywileje i uzyska prawo do świadczenia na takich samych zasadach jak wszyscy.

Powyższe zmiany powinny być rozpatrywane jako kontynuacja wdrażanych wcześniej rozwiązań zachęcających do dłuższej aktywności zawodowej, jak na przykład wprowadzona w 2008 r. możliwość łączenia emerytury z dochodem z pracy.

Pod wpływem kryzysu wprowadzono inne zmiany, jak zamrożenie w latach 2012-2013 indeksacji emerytur przekraczających wartość 5-krotnej emerytury minimalnej, czy wprowadzenie w okresie sierpień 2011 – grudzień 2014 specjalnego podatku wyrównawczego na najwyższe emerytury (5% na dochody roczne powyżej 90 tys. euro, 10% na dochody powyżej 150 tys. euro) [Ministerio…, 2011].

14.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

14.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Koncepcja aktywnego starzenia się nie doczekała się do tej pory bardziej ugruntowanej pozycji w dokumentach rządowych we Włoszech [European Employment Observatory, 2012]. Pierwszym całościowym dokumentem jest „Narodowy Program Pracy na rzecz starzenia się aktywnego, witalnego i godnego w solidarnym społeczeństwie" opracowany przez Departament Polityki Rodzinnej włoskiego Urzędu Rady Ministrów w 2011 r. w związku z przygotowaniami do Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej [Presidenza…, 2011]. Dokument ten odwołuje się jedynie do Madryckiego Planu Działania oraz dokumentów ONZ, nie przywołując – poza badaniami o charakterze diagnostycznym, prowadzonymi przez ISFOL (Narodowy Instytut Rozwoju Edukacji Pracowników) – żadnych oficjalnych ustaleń.

Wspomniany Program przygotowany został, niestety, tylko dla roku 2012, pozostając w ścisłym związku ze wspomnianym Europejskim Rokiem i operując bardzo ogólnikowymi sformułowaniami odnośnie do sfer życia, które z punktu widzenia aktywnego starzenia się są ważne, nie zaś konkretnymi przykładami działań. Do trzech najważniejszych sfer zaliczone zostały: organizacja i warunki pracy, partycypacja społeczna oraz promocja życia niezależnego i zdrowego.

Co prawda w sprawozdaniu z postępów wdrażania Madryckiego Planu Działania z 2011 r., sporządzonym dla ONZ, znajduje się informacja, iż przygotowywana jest Narodowa Strategia wobec Starzenia się [Ministero…, 2011, s. 5], lecz dokument taki do końca pierwszego kwartału 2013 r. nie został upubliczniony przez włoski rząd. Istnieją jednak regionalne strategie, choć dotyczy to jedynie kilku regionów (Emilia Romagna, Trento, Liguria).

14.4.2. Działania na rzecz pracujących

Programy aktywizujące na rynku pracy we Włoszech rzadko kierowane są rozmyślnie do osób starszych. Pojawia się problem z jednoznacznym określeniem, kim jest osoba starsza na rynku pracy, używa się bowiem w praktyce zarówno cezury „50 lat i więcej", jak i „55-64 lata". Jednak w ostatnich latach wdrożono kilka rozwiązań, które oceniane są jako mające duży wpływ na zachowania starszych uczestników rynku pracy, mimo iż nie są projektowane jedynie

z myślą o tej kategorii. Celem wspomnianych reform jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia poprzez uelastycznienie rynku pracy.

Pierwsza chronologicznie była ustawa o promocji zatrudnienia z 1997 r. (Legge 196/97), na mocy której wprowadzono możliwości uelastycznienia zatrudnienia, m.in. dzięki rozwiązaniom takim jak praca tymczasowa i promocja kształcenia. Chociaż pierwotnie ustawa była skierowana głównie do osób młodych, długotrwale bezrobotnych oraz kobiet, od 2000 r. rozszerzono jej obowiązywanie także na starszych pracowników.

Ustawa Biagiego z 2003 r. kontynuowała ścieżkę przyjętą w 1997 r., wspierając prywatne i publiczne agencje pracy tymczasowej. Wdrożono wówczas takie formy umów o pracę, jak praca tymczasowa i praca na wezwanie. Co ważne, osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia uznano za pracowników w trudniejszej sytuacji prawnej i gospodarczej. Dlatego stworzono specjalny rodzaj umowy, dotyczący „umiejscowienia na rynku pracy" (*Contratto di inserimento lavorativo* – CIL). Celem było ponowne znalezienie pracy przez bezrobotne starsze osoby ,w ramach indywidualnych ścieżek. Firmy natomiast zachęcano do zatrudniania starszych pracowników poprzez bodźce ekonomiczne oraz zapewnienie większych możliwości podpisywania „przerywanych" umów o pracę (*contratti intermittenti*). W efekcie wprowadzonych reform dostrzec można było stopniowy wzrost zatrudnienia osób w starszym wieku na umowach tymczasowych (z 3,9 do 6,2%). Należy jednak zauważyć, że wciąż na umowy tymczasowe częściej zatrudniani są pracownicy młodsi – w latach 1995-2010 odsetek osób w wieku 25-49 lat zatrudnionych w tej formie wzrósł z 6,1 do 11,9%.

Wspomniane uznanie sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy za niekorzystną oznaczało dla nich dostęp do zindywidualizowanych usług instytucji tego rynku. Nadal jednak bezrobocie wśród młodzieży i na południu kraju uchodzi za zdecydowanie ważniejszy problem. Rezultatem jest koncentrowanie się na osobach młodych, czego przejaw stanowi fakt, iż prawie w każdym przypadku rozpoczęcie pracy przez osobę do 24. roku życia jest subsydiowane przez państwo, a jednocześnie rozpoczęcie pracy w wieku 50+ jest subsydiowane w 1 przypadku na 7 [Rymkevitch, Villosio, 2008].

We wspomnianym roku 2003 wprowadzono również rozwiązania prawne dopuszczające bardziej elastyczne podejście do kwestii stosunku pracy, przy czym jako grupa docelowa wymieniana jest oprócz osób w wieku 55+ (w tym i osób na emeryturze) również młodzież do 24. roku życia. Rozwiązaniem takim jest „praca na wezwanie" (*Contratto di lavoro intermittente o contratto di lavoro a chiamata*), wykonywana nieregularnie lub z dużymi przerwami. W takim przypadku – oprócz wynagrodzenia za wykonaną pracę – stosowany jest specjalny dodatek za gotowość do wykonywania pracy, wynoszący 20% podstawowej stawki dla osób wykonujących dany rodzaj pracy [INVITALIA, 2010]. Innym wdrożonym wówczas instrumentem jest „zasiłek mobilności", inaczej „dodatek mobilnościowy" (*Indennità di mobilità*), wypłacany pracownikom zwolnionym z firmy, której ze względów technicznych lub produkcyjnych nie stać na dalsze zatrudnianie danej osoby, po okresie, od którego długości uzależniona jest wysokość otrzymanej odprawy. W tym przypadku powrót pracownika do tej samej firmy oznacza zwolnienie jej z obowiązku płacenia odpowiedniej składki. Również inni pracodawcy, którzy zatrudniali pracowników powyżej 50. roku życia z okresem składkowym wynoszącym co najmniej 35 lat otrzymujących ów „zasiłek mobilności", opłacali mniejsze składki na ubezpieczenie społeczne. Pracownicy jednak muszą wówczas zaakceptować płacę niższą od otrzymywanej w poprzednim miejscu pracy o przynajmniej 20% [OECD, 2012]. Dotacja może być wypłacana jedynie do momentu osiągnięcia przez pracownika kryterium wieku lub stażu pracy wymaganych do uzyskania świadczenia emerytalnego. Pracownicy tacy mogli być również zatrudnieni

w ramach umów – praktyk w celu szkolenia i reintegracji na rynku pracy. W ramach tego rozwiązania pracodawcy otrzymywali połowę zasiłku mobilności pracownika przez okres 24 miesięcy.

W 2010 r. wprowadzono również możliwość dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne pracodawcom zatrudniającym pracowników w wieku 50+ mających uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych [Ministerio…, 2011].

Innym przykładem są „Kontrakty dostępu do pracy" (*Contratto di inserimento*), w przypadku których osoby w wieku 50+ (lub młodsze, bezrobotne od przynajmniej 2 lat) mogą starać się o dofinansowanie na przeszkolenie przed objęciem wyspecyfikowanego i zagwarantowanego przez pracodawcę stanowiska pracy.

Ustawa budżetowa z 2007 r. (Legge 296/2007) wprowadziła rozwiązanie, które nazwano „międzypokoleniową umową solidarności". Pozwala ono w momencie ukończenia przez pracownika 55 lat na zmianę jego kontraktu z umowy o pracę w pełnym wymiarze na umowę w niepełnym czasie pracy. Jednocześnie, wykorzystując zmniejszenie liczby godzin zatrudnienia osób starszych, należy zatrudnić na to miejsce pracownika poniżej 25. roku życia (lub poniżej 30. roku życia w przypadku absolwentów szkół wyższych), dzięki czemu zamiast jednej osoby na cały etat zatrudnione są dwie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

28 czerwca 2012 r. uchwalono Ustawę nr 92 (Legge 92/2012, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*), mającą na celu poprawę sytuacji na rynku pracy poprzez:

- ograniczenie nadużywania umów określanych jako elastyczne, zawieranych często zamiast umowy o pracę;
- uelastycznienie możliwości zwolnienia pracownika z powodów ekonomicznych;
- poprawę funkcjonowania systemu zasiłków dla bezrobotnych.

Jednym z nowych instrumentów jest tzw. kontrakt stażowy, podpisywany na co najmniej 6 miesięcy, oferujący dodatkowe korzyści dla pracodawcy. Aby ograniczyć zastępowanie starszych, doświadczonych – a zatem i droższych – pracowników młodymi i tańszymi, można zatrudnić stażystów – w stosunku 3 wykwalifikowanych pracowników do 2 praktykantów.

Jednocześnie skrócono do maksymalnie 36 miesięcy okres zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na czas określony. Zatrudnienie na stałe pracownika tymczasowego oznacza zaoszczędzenie przez pracodawcę ok. 1,4% kosztów pracy.

Rozwiązaniem uelastyczniającym rynek pracy ma być wykreślenie artykułu 18. Karty Praw Pracowniczych, odnoszącego się do obowiązku udowodnienia konieczności zwolnienia pracownika chronionego prawem pracy (14 kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy [Employment…, 2012]). Rozwiązanie to miało chronić przed dyskryminacją, okazało się, jednak, że sądy, interpretując ten przepis, niemalże wyeliminowały możliwość zwolnienia pracowników zatrudnionych na umowach o pracę. W efekcie przedsiębiorcy obawiali się zatrudniania nowych osób.

Ważnym zagadnieniem jest kwestia dyskryminacji ze względu na wiek. Mimo iż jest ona zakazana, wciąż w przypadku 60-70% ogłoszeń rekrutujących do pracy podawany jest wiek 35-40 lat jako maksymalny wiek osób preferowanych, zaś taką granicę znaleźć można nawet w ogłoszeniach do pracy w parlamencie włoskim [Richardson, 2012].

14.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

W 2004 r. rząd włoski wprowadził specjalny program dla grup defaworyzowanych, do których włączone zostały osoby w wieku 50+. Dwuletnie edycje *Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori Svantaggiati* (PARI) rozpoczęły się w latach 2005, 2007, 2009 [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/PARIProgrammaAzionireimpiegolavoratorisvantaggiati.htm].

Głównym trzonem tego programu jest możliwość otrzymania specjalnego zasiłku przez osoby nieuzyskujące żadnych bazujących na zatrudnieniu dochodów (w tym i dochodów pośrednich, np. zasiłek dla bezrobotnych); wspomagany jest przez działania takie jak doradztwo zawodowe, szkolenia i treningi, przekwalifikowanie, pomoc w poszukiwaniu pracy lub założeniu własnej firmy. Idea włączania uczestników w rynek pracy zasadza się na próbie poszukiwania na poziomie lokalnym takich pracodawców, którzy zainteresowani są zatrudnieniem specjalnie przeszkolonych do ich potrzeb pracowników. W programie tym w trzech edycjach uczestniczyło łącznie 14 900 osób, z czego 6000 w wieku 50+ [UN, 2011].

Kształcenie ustawiczne jest finansowane poprzez obowiązkową składkę, w wysokości 0,3% wysokości funduszu płac, którą opłaca pracodawca. Kształcenie ustawiczne organizowane jest we Włoszech na trzech poziomach: (i) publicznym – na podstawie ustaw o kontynuowaniu edukacji (236/1993 oraz 53/2000), (ii) kształcenie finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz (iii) kształcenie finansowane przez partnerów społecznych. Środki przekazywane są zgodnie z odpowiednim algorytmem do narodowych instytutów zajmujących się edukacją dorosłych i do władz regionalnych. Korzystać z systemu publicznego mogą pracownicy, których firmy pokryją co najmniej 20% kosztów szkolenia, a także osoby bezrobotne uczestniczące w zadaniach „społecznie użytecznych". Ustawa nr 53 z 2000 r. dodatkowo wprowadziła możliwość skorzystania z urlopu szkoleniowego dla pracowników zatrudnionych od co najmniej pięciu lat w tej samej firmie.

Ważną rolę odgrywa też EFS – dzięki jego środkom w latach 2000-2007 przeszkolono 1,5 mln osób. Jednym z realizowanych, w latach 2009-2012, w ramach EFS programów było działanie na rzecz wsparcia dochodów i umiejętności pracowników dotkniętych kryzysem gospodarczym. Działania skierowane były do pracowników firm, których sytuacja ekonomiczna stale się pogarszała – a więc zagrożonych utratą pracy, oraz do tych, którzy już stali się bezrobotni. Celem było zachowanie w zatrudnieniu lub przywrócenie na rynek pracy tych osób. Niektóre z oferowanych rozwiązań przeznaczone były specjalnie dla starszych pracowników – gwarantowały im dofinansowywanie umowy ponownego zatrudnienia. W ramach programu w 2010 r. stworzono także wspólny, wielosektorowy fundusz kształcenia ustawicznego (Fond impresa), adresowany do firm bardziej skłonnych do finansowania szkoleń starszych pracowników (min. 20% osób wysyłanych na szkolenia musiało być w wieku 45+), oferujący pracodawcom nagrody [OECD, 2012].

Innowacyjne rozwiązanie wprowadzono na mocy ustawy nr 388 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*) w 2000 r. Stworzono międzybranżowy fundusz dalszych szkoleń pracowników (*Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua*), wspierany przez organizacje pracodawców oraz związki zawodowe [European…, 2012].

Mimo istnienia wielu rozwiązań, we Włoszech wciąż niski jest udział w rynku pracy osób stale się dokształcających i podnoszących swoje kwalifikacje. Szczególnie niekorzystnie prezentuje się sytuacja starszych pracowników. Statystyki z ostatnich lat pokazują, że liczba osób

korzystających z formalnych lub nieformalnych szkoleń jest zdecydowanie wyższa w grupie wieku 25-54 lata, w której odsetek ten wynosi 7,2% – bowiem w grupie wieku 55-74 lata jest to już tylko 1,9%.

14.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Publiczne służby zatrudnienia działają poprzez regionalne Centra Zatrudnienia (CPI), których zadaniem jest pomoc w poszukiwaniu pracy na poziomie lokalnym. Istniejąca we Włoszech decentralizacja oznacza jednak geograficzne zróżnicowanie usług rynku pracy, w tym i rynku usług na rzecz starszych bezrobotnych. Przykładowo, w północno-zachodnich Włoszech ponad 95% Centrów oferowało adresowane do osób po 50. roku życia specjalne, nieobligatoryjne programy pomagające w znalezieniu zatrudnienia, natomiast na południu było to już tylko 30,4%, a na wyspach 15,4%. CPI były monopolistami aż do 2002 r., kiedy to pojawiła się możliwość prowadzenia prywatnych agencji pośrednictwa pracy (*Agenzie per il lavoro*).

Generalnie, zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest przez 8 miesięcy, zaś osobom w wieku 50+ – przez 12 miesięcy, w wysokości 60% ostatniej płacy (ale nie więcej niż 1080 euro) przez pierwszych 6 miesięcy wypłacania świadczenia, 50% w 7. i 8. miesiącu, a w wysokości 40% w kolejnych. W 2012 r., reagując na wydłużający się okres pozostawania bez pracy w czasie kryzysu, wprowadzono nowe świadczenie z tytułu bezrobocia – ASPI (*Assicurazione Sociale per l'Impiego*), wypłacane osobom, które niezależnie od swojej woli straciły pracę (przez 12 miesięcy osobom poniżej 55. roku życia i przez 18 – starszym). Świadczenie równe jest ¾ ostatniej pensji, lecz do pewnego limitu: w 2013 r. jest to maksymalnie 1180 euro miesięcznie. Mają do niego prawo – podobnie jak w przypadku „zwykłego" zasiłku – osoby, które w ciągu ostatnich dwóch lat opłacały składki na ubezpieczenie społeczne przez co najmniej 52 tygodnie, niezależnie od formy zatrudnienia.

Działania na poziomie centralnym nie są rozbudowane, a politykę aktywizującą osoby starsze prowadzi się raczej na poziomie lokalnym. Jedną z inicjatyw podjętych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Włoch na poziomie lokalnym była współpraca z Publicznymi Służbami Zatrudnienia Italia Lavoro oraz partnerami społecznymi (FederManager and ManagerItalia). Celem tego działania była reintegracja zawodowa 1000 bezrobotnych, starszych managerów. Firmy, które zdecydowały się zatrudnić osoby w ramach tego projektu, otrzymywały publiczne fundusze/granty w postaci specjalnych bonów. Była to jednak akcja jednorazowa.

14.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Populacja starszych Włochów, jak i tych na przedpolu starości, zdecydowanie rzadziej niż ludność UE-27 ogółem deklaruje występowanie poważnych problemów zdrowotnych, czy też uzasadnia swoje wycofanie się z rynku pracy takimi problemami.

Niemniej w roku 2008 wprowadzono „Skonsolidowaną ustawę o zdrowiu i bezpieczeństwie w pracy" (Legge 81/2008). Zgodnie z nią, pracodawcy – różnicując warunki pracy, tj. dostosowując je do specyfiki poszczególnych osób – muszą brać pod uwagę oprócz płci także wiek. W efekcie opracowano specjalne wytyczne odnośnie do uciążliwości pracy (hałas, wysiłek fizyczny itp.), uwzględniające wiek jako zmienną różnicującą możliwość wykonywania danej pracy [*Social Projects*…, 2012]. W tym przypadku wiek – określony jako „wyższy" lub jako 50+ – pojawia się w punktach dotyczących: (i) konieczności zapewnienia odpowiednio niskiego

poziomu hałasu, (ii) konieczności kierowania pracowników na prześwietlenia co dwa lata (w pozostałych przypadkach: co pięć lat), (iii) konieczności uwzględniania obciążeń dla kręgosłupa przy pracach wymagających noszenia ciężarów. Wspomniana ustawa wprowadziła również obowiązkowe szkolenia z zakresu zdrowia osób starszych dla osób odpowiedzialnych w firmie za bezpieczeństwo pracy.

14.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Zarządzanie wiekiem nie jest we Włoszech powszechną praktyką. Choć w bazie projektów przygotowanej w ramach prowadzonych w niniejszym projekcie prac zidentyfikowano kilkanaście podejmowanych przez włoskie firmy działań z tego obszaru, wciąż dotyczą one mniejszości przedsiębiorców – popularne stały się one zwłaszcza wśród właścicieli dużych firmy. Co więcej, działania na rzecz promowania zarządzania wiekiem są pozostawiane regionom, toteż występują pomiędzy nimi duże różnice, odzwierciedlające poziom rozwoju gospodarczego i, pośrednio, horyzont czasowy typowy dla działań i strategii realizowanych w danym regionie [ISFOL, 2012].

Swoistym działaniem w ramach zarządzania wiekiem jest zaobserwowane przez S. Gabriele i M. Raitano [Carillo, *La trasmissione*... oraz http://www.ediesseonline.it/riviste/rps/il-merito-talento-impegno-caso/la-trasmissione-intergenerazionale-de] zjawisko sukcesji w przedsiębiorstwach rodzinnych. Rodzice prowadzący firmy i zamierzający dokonać sukcesji pozostawiając zarządzanie nimi młodemu pokoleniu, stawiają na wszechstronne wykształcenie swoich sukcesorów. W rolnictwie kluczowym czynnikiem sukcesu jest przekazanie wiedzy ukrytej (niejawnej) i niematerialnych kompetencji, które buduje się latami, i które często mogą być przekazywane jedynie między członkami tej samej rodziny [http://agrimarcheuropa.univpm.it/content/la-trasmissione-intergenerazionale-nelle-aziende-agricole].

14.5. Podsumowanie

Dokonany przegląd wskazuje, iż wprowadzane we Włoszech działania nie tworzą jednego, spójnego systemu. Wciąż aktualne są wnioski wynikające z prac porównawczych prowadzonych kilka lat temu przez ActiveAge [2008], wskazujące, że realizowana w tym kraju polityka jest co najwyżej polityką wobec osób na przedpolu starości, o czym świadczą następujące fakty:

- zainteresowanie problemami „dojrzałych pracowników" jest małe, niezależnie od sposobu definiowania tego terminu;
- władze publicznych prowadzą działania przede wszystkim na rzecz seniorów zależnych, mających problemy z samodzielnością, marginalizując problemy osób na przedpolu starości;
- inicjatywy na rzecz społecznej aktywności i inkluzji występują rzadko i są fragmentaryczne;
- edukacja dla dorosłych jest słabo rozwinięta, a przede wszystkim brakuje jasno zdefiniowanych celów strategicznych tego typu działań.

Poszukując rozwiązań godnych naśladowania, zastanowić się można nad wprowadzeniem w Polsce – wzorem Włoch – obowiązkowego odpisu na kształcenie pracowników, „odzyskiwanego" przez firmy dzięki uczestnictwu ich pracowników w szkoleniach współfinansowanych przez władze publiczne, choć sposób wydatkowania tych środków musiałby być ewidentnie

bardziej ukierunkowany na osiągnięcie założonych celów strategicznych. Godnym uwagi działaniem jest również wprowadzenie prawnego obowiązku uwzględniania przez przedsiębiorców wieku zatrudnionych jako czynnika warunkującego dostosowanie środowiska pracy do specyficznych potrzeb pracowników.

Grupa 4. Środkowoeuropejska młoda demokracja

Rozdział XV

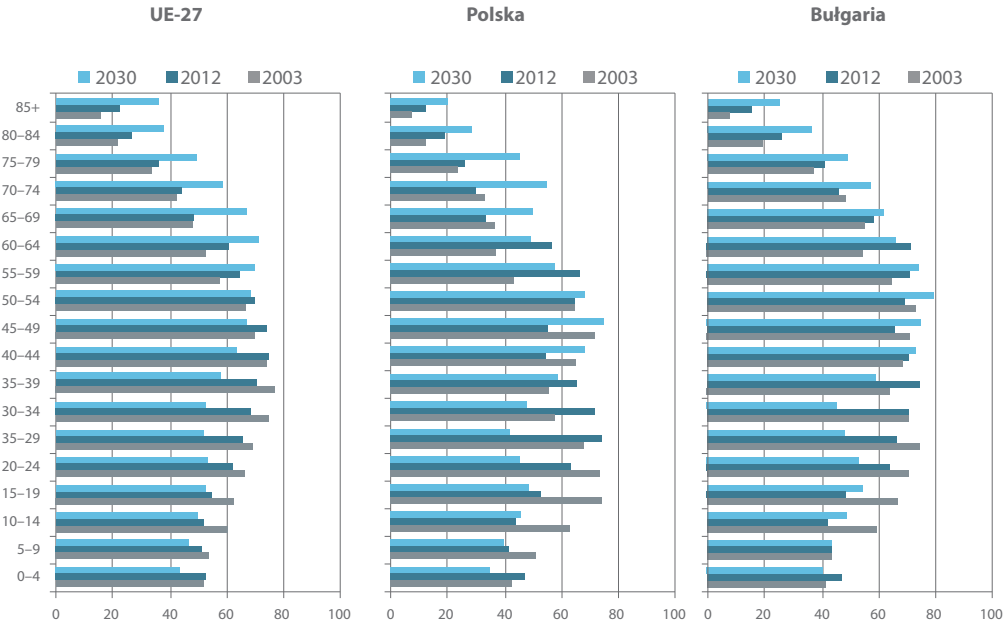
Raport krajowy – Bułgaria

Piotr Szukalski

15.1. Zmiany demograficzne

Ostatnie dwie dekady to czas niekorzystnych przemian demograficznych w Bułgarii. Po exodusie ludności pochodzenia tureckiego na przełomie lat 1980. i 1990. nastąpił, przyspieszając zwłaszcza po przystąpieniu do UE, proces emigracji do państw europejskich. W efekcie liczba ludności, która w 1989 roku osiągnęła maksimum (8986,9 tys. osób), stale się zmniejsza, dochodząc w roku 2012 jedynie do 7327,2 tys. (rekordowy w skali UE spadek o 18%). Choć od roku 1990 stale występuje ujemny przyrost naturalny (skutek odnotowywanej od prawie dwóch dekad wyjątkowo niskiej, na poziomie poniżej 1,5, dzietności przy utrzymywaniu się relatywnie niskiej umieralności – czas trwania życia w roku 2011 wynosił 70,4 roku dla mężczyzn i 77,1 dla kobiet), to na przemianach demograficznych w większym stopniu odcisnęły swe piętno migracje. Rezultatem jest szybki proces starzenia się ludności, który ma dodatkowo przyspieszyć w nadchodzących dekadach (rys. 15.1). Proces ten w Bułgarii jest już dziś bardziej zaawansowany niż średnio w UE-27, jak i w Polsce, zaś w najbliższych dekadach Bułgaria ma być jednym z państw Wspólnoty o najszybszym tempie wzrostu odsetka osób starszych.

Rysunek 15.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Bułgarii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Wspomniane powyżej tempo wzrostu odsetka osób starszych jest najwyraźniejszym przejawem starzenia się ludności. Niezależnie od tego, jak zdefiniujemy grupę osób starszych, w Bułgarii mamy do czynienia nie tylko z podwyższaniem się jej udziału w całej populacji, ale również i z większą jej liczebnością niż ogółem w UE, czy w Polsce (tab. 15.1).

Tabela 15.1. Udział osób starszych w ogólnej liczbie ludności UE-27, Polski i Bułgarii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Bułgaria	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	36,4	40,2
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	22,5	26,1
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	11,4	12,9

Źródło: jak przy rys. 15.1.

Proces starzenia się dotyczy również potencjalnych i realnych zasobów pracy. Przykładowo, odsetek osób w wieku 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata pomiędzy rokiem 2003 a 2012 wzrósł z 43 do 44,4% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś w Polsce – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w populacji osób aktywnych zawodowo w tych samych latach wzrósł z 36,9 do 40,3% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do

38,8%). Tym samym osoby będące w niemobilnym wieku produkcyjnym to coraz większa część zasobów pracy.

Zachodzącym zmianom towarzyszą i towarzyszyć będą znaczące zmiany liczby ludności według wieku ekonomicznego oraz współczynnika obciążenia ekonomicznego (tab. 15.2).

Tabela 15.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Bułgarii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Bułgaria		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	1672716	1337999	1238726
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	4836824	4608146	3772511
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	1336301	1381079	1600083
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	62,2	59,0	75,2

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

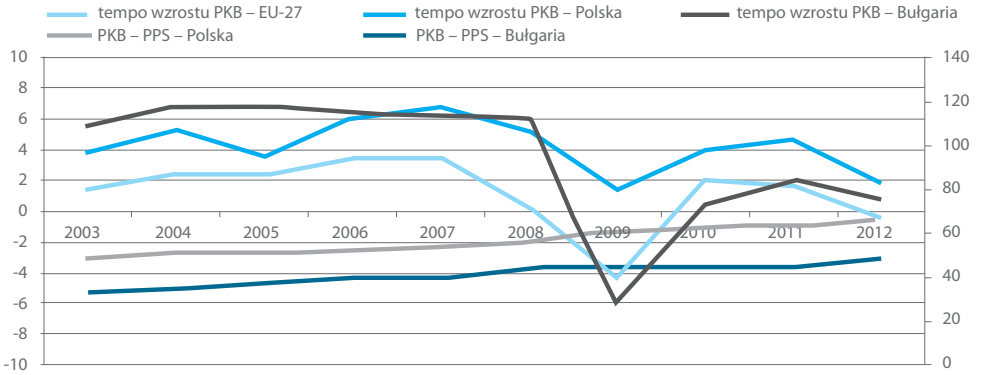
Źródło: jak przy rys. 15.1.

Pomiędzy rokiem 2012 a 2030 spodziewany jest w Bułgarii spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym – odpowiednio, o 7,4 i 18,1%, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym o 15,9%, co doprowadzić ma do szybkiego wzrostu współczynnika obciążenia ekonomicznego, z 59 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 w wieku produkcyjnym do 75,2, czyli o 27,5%.

15.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W ciągu minionych kilkunastu lat w Bułgarii systematycznie rósł produkt krajowy brutto, zarówno w ujęciu bezwzględnym, jak i względnym. Choć – pomijając okres kryzysu gospodarczego ostatnich lat – tempo bułgarskiego wzrostu gospodarczego było szybsze od średniej unijnej, prowadziło to jedynie do powolnego wzrostu bardzo niskiej wartości PKB według parytetu siły nabywczej (rys. 15.2). W efekcie w roku 2012 r. wartość siły nabywczej stanowiła jedynie 47% średniej unijnej – praktycznie nie zmieniła się od roku 2008.

Rysunek 15.2. Wzrost gospodarczy w Bułgarii, Polsce i UE-27 i wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100) w latach 2003-2012

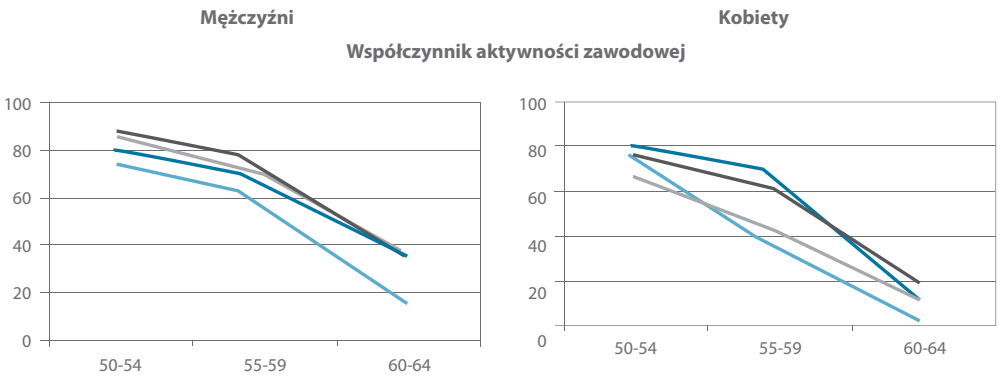


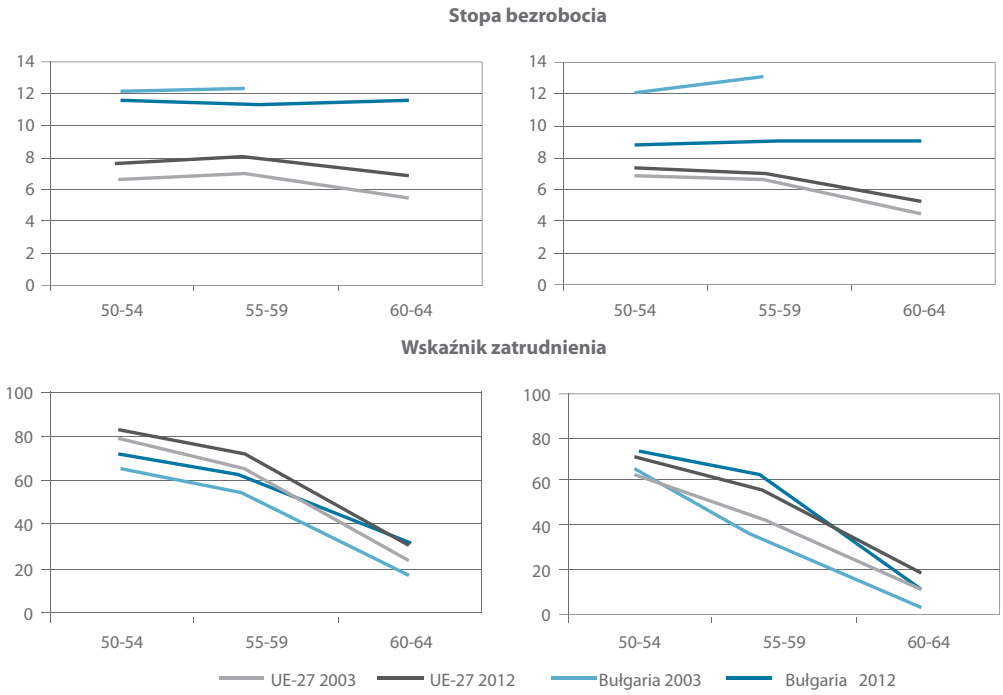
Źródło: jak przy rys. 15.1.

Występujący w latach 2003-2008 dodatni wzrost gospodarczy wpływał na powolną poprawę sytuacji na rynku pracy, umożliwiając obniżenie stopy bezrobocia z 17,4% w 2002 r. do 5,8 w 2008 r. Perturbacje ekonomiczne ostatnich lat doprowadziły do wzrostu poziomu bezrobocia do 12,5% w grudniu roku 2012.

W minionym dziesięcioleciu wyraźnie polepszyła się również sytuacja osób starszych na rynku pracy – podwyższeniu uległy zarówno współczynniki aktywności zawodowej, jak i zatrudnienia, znacząco niższa jest natomiast stopa bezrobocia (rys. 15.3). Poprawa sytuacji w zdecydowanie większym stopniu dotyczy kobiet, w których przypadku pozytywne zmiany były wyraźniejsze. Warto podkreślić, że wzrost aktywności zawodowej i zatrudnialności w latach 2003-2012 odnotowano jedynie w grupie osób po 35. roku życia; tym samym zwiększyło się generalnie znaczenie starszych pracowników dla bułgarskiej gospodarki.

Rysunek 15.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Bułgarii





Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

W dalszej części niniejszego opracowania spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu poprawa sytuacji osób starszych na bułgarskim rynku pracy wynikała z prowadzonej polityki aktywizującej osoby na przedpolu starości.

15.3. System emerytalno-rentowy

Ważnym elementem oddziaływania na poziom aktywności zawodowej starszych pracowników jest **pracowniczy system emerytalny** [Gancheva, 2011]. W Bułgarii obecny system ubezpieczeń pracowniczych[49] jest rezultatem wdrożonej w latach 1998-1999 reformy wprowadzającej w miejsce systemu repartycyjnego system mieszany, repartycyjno-kapitałowy. W jej wyniku podwyższono wiek uzyskiwania uprawnień emerytalnych z 60 do 63 lat dla mężczyzn i z 55 do 60 lat dla kobiet. Zmiany te wprowadzano stopniowo, pomiędzy rokiem 2000 a 2005 w przypadku mężczyzn, zaś w latach 2000-2009 w przypadku kobiet. Uprawnienie do świadczenia emerytalnego uzyskały osoby, których łączna suma wieku i okresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne osiągnęła przynajmniej 100 lat w zbiorowości mężczyzn i 94 lata – kobiet. A zatem dla osób przechodzących na emeryturę w wieku minimalnym jest to, odpowiednio, 37 lat stażu pracy dla mężczyzn i 34 lata dla kobiet. W 2012 r. rozpoczął się proces wydłużania minimalnego stażu pracy o 4 miesiące w skali rocznej aż do osiągnięcia stażu

[49] System ten obecnie obejmuje ok. 76% ogółu pracujących, pozostała część to osoby uzyskujące świadczenia na osobnych warunkach, przede wszystkim rolnicy.

o długości, odpowiednio, 40 lat (mężczyźni) lub 37 (kobiety). Osoby niespełniające powyższych wymagań mają jednak prawo w momencie osiągnięcia wieku 65 lat do uzyskania państwowej emerytury, płatnej z pierwszego filaru, o ile mają udokumentowany staż pracy w wysokości przynajmniej 15 lat, lub też do otrzymania emerytury socjalnej w momencie przekroczenia wieku 65 lat, jeśli uzyskują dochody na poziomie nie wyższym niż minimalny dochód gwarantowany, ustalany corocznie przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Prawo do wcześniejszej emerytury mają osoby należące do trzech grup: 1) pracownicy tzw. pierwszej i drugiej kategorii rynku pracy (tj. osoby zatrudnione w zawodach niebezpiecznych lub wymagających siły fizycznej); 2) służby mundurowe; 3) nauczyciele. Pracownicy ze wspomnianych dwóch kategorii rynku pracy mogą obecnie (do 2014 r.) przechodzić na wcześniejszą emeryturę po przepracowaniu przynajmniej 10 lat w uciążliwych warunkach wynikających z wykonywania wymienionych wyżej zawodów, o ile suma ich wieku i stażu pracy wynosi 100 lat (mężczyźni) lub 94 (kobiety). Osoby pracujące w szkodliwych/niebezpiecznych warunkach mogą przejść na emeryturę w wieku 52 (mężczyźni) i 47 lat (kobiety), zaś jeśli chodzi o ich staż pracy, stosowany jest za okres pracy w niebezpiecznych warunkach przelicznik: 3 lata pracy równe są 5 latom opłacania składek (następuje zatem wydłużenie stażu o 67%). Minimalny wiek przejścia na emeryturę osób pracujących w zawodach wymagających dużej siły fizycznej to, odpowiednio, 57 i 52 lata, zaś przelicznik zwiększa staż pracy o 25%. Zatrudnieni w służbach mundurowych otrzymują emerytury ze specjalnego funduszu, po przepracowaniu przynajmniej 25 lat, z czego 2/3 w policji lub wojsku, przy czym przejście na emeryturę nie jest uzależnione od osiągnięcia określonego wieku. Dla nauczycieli powołano specjalny Fundusz Emerytalny Nauczycieli, wypłacający im emerytury po przepracowaniu przez nich w zawodzie przynajmniej 30 (mężczyźni) lub 25 lat (kobiety). Minimalny wiek uprawniający do uzyskania świadczenia w takim przypadku jest niższy o 3 lata od wieku powszechnego wieku emerytalnego (wiek ten od roku 2012 jest podwyższany równolegle z normalnym wiekiem emerytalnym). Jednakże przy odejściu na wcześniejszą emeryturę następuje redukcja wysokości świadczenia o 0,2% za każdy miesiąc brakujący do osiągnięcia wieku normalnego.

Pod wpływem kryzysu gospodarczego rząd Bułgarii, będąc świadomym zachodzących zmian demograficznych, rozpoczął w latach 2009-2010 dyskusję nad reformą systemu emerytalnego, której najważniejszymi elementami są[50]:

1) Podniesienie od stycznia 2011 r. wysokości składki na ubezpieczenie społeczne z 16 do 17,6%;
2) Zmiana płatnika wcześniejszych emerytur dla osób z pierwszej i drugiej kategorii rynku pracy z pierwszego filaru na drugi od stycznia 2015 r.;
3) Rozpoczęcie od stycznia 2021 r. podwyższania corocznie o pół roku wieku emerytalnego aż do osiągnięcia 65 lat dla mężczyzn i 63 dla kobiet[51];
4) Zniesienie od stycznia 2014 r. maksymalnej wysokości nowo przyznawanych emerytur wypłacanych z pierwszego filaru;

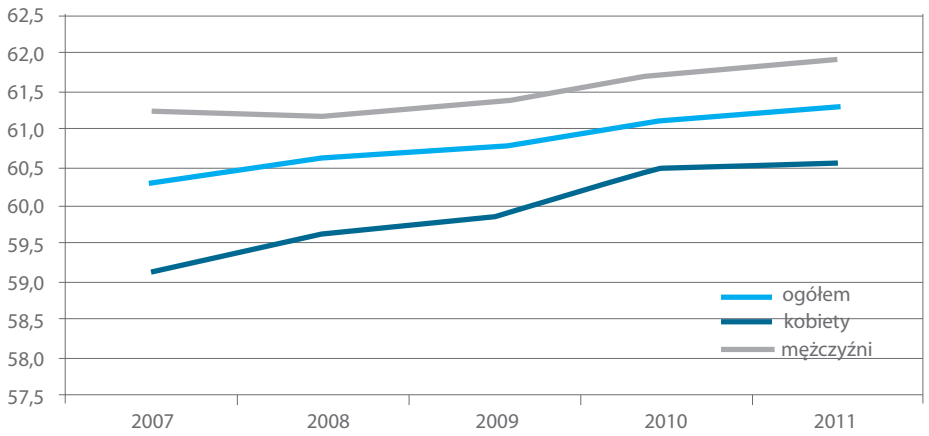
[50] W opinii badanych w trakcie kwerendy w Sofii pracowników Instytutu Ekonomicznego Bułgarskiej Akademii Nauk głównym celem reformy nie było podwyższanie aktywności zawodowej osób starszych, ale przede wszystkim zmniejszenie nierównowagi finansów publicznych, z których pochodziło 40-50% środków na wypłatę emerytur przed rozpoczęciem reformy.

[51] Pozostawienie wieku emerytalnego na obecnym poziomie oznaczałoby, że szacowana długość życia od momentu przejścia na emeryturę (a zatem oczekiwanego okresu pobierania świadczenia emerytalnego), wynosząca w 2009 r. 14,72 roku dla mężczyzn i 20,75 roku dla kobiet, wyniosłaby w roku 2060, odpowiednio, 22,2 i 28,1 roku [Gancheva, 2011, s. 80].

5) Ograniczenie od stycznia 2012 r. długości okresu zasiłku chorobowego wypłacanego przez pracodawcę do 1 dnia.

W rezultacie wdrażanych reform nastąpiło podwyższanie się rzeczywistego wieku uzyskiwania świadczenia emerytalnego (rys. 15.4), choć jednocześnie towarzyszyło temu niewielkie skracanie się średniego stażu pracy.

Rysunek 15.4. Zmiany średniego wieku przechodzenia na emeryturę w Bułgarii w latach 2007-2011



Źródło: dane National Social Security Institute; http://www.nssi.bg/aboutbg/st/statistic/153-index2011/557-omppdoo

Podwyższanie się rzeczywistego wieku emerytalnego jest w dużej mierze rezultatem niskich emerytur, nie motywujących do przechodzenia na emeryturę, i powolnego zaostrzania polityki dostępu do świadczeń. Po części to efekt niskich płac, zwłaszcza w sektorze prywatnym, w którym w 2009 r. 28% zatrudnionych otrzymywało oficjalnie płacę równą minimalnej. Minimalna emerytura to 55% płacy minimalnej, zaś emerytura socjalna – 50% linii ubóstwa. W latach 2010-2012 nie dokonywano indeksacji świadczeń emerytalnych, w efekcie wprowadzone w roku 2009 administracyjnie wielkości emerytury minimalnej (136,08 BGN) i maksymalnej (700 BGN) stosowane są po dziś dzień. Stopa zastąpienia netto dochodów z pracy emeryturą wynosiła w 2011 r. 57,2%, co zmusza wiele osób – wobec niskich dochodów z tytułu zatrudnienia i możliwości utraty ich znacznej części po przejściu na emeryturę – do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy[52].

[52] W trakcie kwerendy pracownicy Instytutu Ekonomicznego Bułgarskiej Akademii Nauk wskazywali na fakt, iż osoby, które osiągnęły wiek emerytalny i pobierają świadczenia, nadal są obecne na rynku pracy, wykonując niejednokrotnie dotychczasowy zawód lub też wypełniając luki na rynku pracy. Przykładowo, emerytowane nauczycielki są bardzo cenione przez dobrze zarabiających rodziców, których dzieci z uwagi na brak miejsc nie uczęszczają do przedszkoli publicznych; wypełniają one w ten sposób rolę niani, a zarazem prywatnego nauczyciela. Inną grupą zawodową masowo powracającą na rynek pracy są emerytowane pielęgniarki, które znajdują zatrudnienie w swoim dotychczasowym miejscu pracy. W przypadku wielu zawodów wykonywanych w publicznych instytucjach – zwłaszcza pracujących w ruchu ciągłym – sposób zapłaty za nadgodziny i dni wolne od pracy zwykłym pracownikom prowadziłby do konieczności płacenia wysokich stawek godzinowych. Emerytowani pracownicy tych instytucji i firm wykorzystywani są jako tańszy zamiennik, umożliwiający normalne funkcjonowanie. Dzieje się tak, gdyż osoby te zatrudniane są na cywilne umowy czasowe, które w przypadku emerytów nie prowadzą do obciążenia wynagrodzenia narzutami na ubezpieczenie społeczne.

Również byli policjanci, przechodzący na emeryturę zazwyczaj w wieku ok. 45 lat, znajdują masowo zatrudnienie w firmach ochroniarskich, które w ostatnich kilkunastu latach bardzo się rozrosły, zatrudniając 2-3% ogółu pracujących.

W przypadku niezdolności do pracy z powodu problemów zdrowotnych bułgarskie prawo przewiduje możliwość uzyskania renty, która obliczana jest na dwa sposoby[53]:

- jeśli problemy zdrowotne są związane z wykonywaną pracą, okres ubezpieczenia ustalany jest – w zależności od stopnia utraty zdrowia i zdolności do wykonywania pracy – na poziomie 30, 35 lub 40 lat;
- jeśli problemy nie są wynikiem pracy, staż pracy niezbędny do wyliczenia wartości świadczenia jest sumą okresu opłacania składek (tj. rzeczywistego okresu zatrudnienia) i okresu dodatkowego, tj. różnicy pomiędzy wiekiem osoby mającej problemy zdrowotne a wiekiem uprawniającym do uzyskania emerytury; w tym przypadku wprowadzany jest specjalny przelicznik, obniżający nieco wysokość świadczenia w stosunku do renty z tytułu niezdolności do pracy wynikającej z problemów zdrowotnych związanych z pracą.

Renta z tytułu niezdolności do pracy przyznawana jest relatywnie późno, bowiem średni wiek osób otrzymujących takie świadczenie w 2011 r. wynosił 51,6 roku.

Z kolei **rentę rodzinną** przyznaje się w przypadku zgonu członka rodziny będącego żywicielem, przy czym renta ta przyznana dla jednej osoby wynosi 50% świadczenia osoby zmarłej (nie może być jednak niższa niż 75% emerytury minimalnej), 75% – dla dwóch osób, 100% – dla trzech lub więcej.

Ustawodawstwo Bułgarii zezwala na nieograniczoną kumulację zarobków z emeryturą. Osoby pracujące i pobierające jednocześnie emeryturę mogą wybrać, czy chcą opłacać składki na ubezpieczenie emerytalne, czy zdrowotne (art. 4 ust. 6 Kodeksu Ubezpieczenia Społecznego). Dodatkowe składki w niewielkim stopniu wpływają jednak na wartość świadczenia emerytalnego, toteż rzadko są opłacane. W rezultacie koszty zatrudniania takich pracowników są niższe niż pracowników, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, dzięki czemu mogą oni być bardziej konkurencyjni na rynku pracy. Niemniej, z uwagi na potencjalne konflikty międzypokoleniowe, jakie rodzić może powyższe rozwiązanie, zgłaszane są obecnie postulaty uchylenia tej regulacji [Observatory, 2012].

15.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

15.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Wzrastająca świadomość problemów demograficznych, a zwłaszcza starzenia się populacji, doprowadziła w roku 2006 do opracowania *Narodowej Strategii Demograficznej*, zaktualizowanej w latach 2010 i 2012, wskazującej obecne cele w perspektywie roku 2030 [*National Demographic Strategy*…, 2006; План за мониторинг…, 2012]. Jednym z elementów Strategii są działania związane z promowaniem aktywnego starzenia się. Główne cele w tym zakresie zdefiniowane zostały jako:

[53] Otrzymanie renty z tytułu niezdolności do pracy w opinii naukowców badanych w trakcie kwerendy uchodzi za bardzo łatwe; istnieją liczne grupy korzystające z takiego źródła dochodów jako uzupełnienia dochodów z pracy. Przykładem mogą być taksówkarze, którzy w większości są rencistami.

– zachowanie i rozwijanie potencjału pracy jako kluczowego elementu zasobów ludzkich,
– zachęcanie do kształcenia ustawicznego i promowanie nowych form kształcenia zawodowego,
– promowanie elastycznych form zatrudnienia dla starszych pracowników w sposób niekreujący konfliktu międzypokoleniowego,
– przeciwdziałanie negatywnemu nastawieniu pracodawców do starszych pracowników i uświadamianie im zalet dłuższego korzystania z doświadczenia zawodowego owych pracowników,
– stymulowanie dobrowolnego angażowania się starszych osób w życie społeczne.

Dokumentem uzupełniającym ową strategię jest Narodowa Koncepcja Aktywnego Starzenia się [*Национална концепция* …, 2012], opracowana na lata 2012-2030. Pracę nad nią rozpoczęto po przyjęciu przez UE uchwały określającej rok 2012 Europejskim Rokiem Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej. Koncepcję ostatecznie zatwierdził rząd bułgarski w październiku 2012 r. Jej opracowanie poprzedzone było w 2010 r. przeprowadzeniem realizowanych po raz pierwszy na tak dużą skalę badań kondycji ekonomicznej, zdrowotnej, socjalnej ludzi starszych. Koncepcja ta, zgodna również z *Narodową Strategią Zatrudnienia*, skupia się jednak, wbrew nazwie, nie tyle na aktywnym starzeniu się, ile jedynie na podtrzymaniu aktywności osób w wieku 50 lat i więcej[54]. W efekcie szczególny nacisk położony w niej został na promowanie zdrowego stylu życia, poprawę zdrowia oraz polepszenie i zróżnicowanie usług socjalnych dla osób w podeszłym wieku, zaś ze względu na nadany rodzinie priorytet w zakresie opieki nad seniorami jako warunek poprawy wsparcia osób starszych wskazano działania na rzecz godzenia życia rodzinnego i zawodowego przez członków rodzin seniorów.

Pewna liczba działań obejmujących starszych pracowników, w wieku 55-64 lata, jest podejmowana w ramach Programu Operacyjnego Zasoby Ludzkie 2007-2013. Przede wszystkim chodzi o angażowanie tych osób jako mentorów nowo zatrudnianych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Inne, realizowane działania to praca w niepełnym wymiarze czasu, elastyczne godziny zatrudnienia, do których to rozwiązań zachęcać ma częściowe dofinansowywanie wynagrodzeń. W ramach PO ZL istnieje również system voucherów na finansowanie szkoleń w zakresie technologii cyfrowych i nauki języków obcych dla osób w wieku 50+ [Mladenov, 2012].

Trudno jednak w tym przypadku mówić o działaniach systemowych nakierowanych na starszych pracowników. Takie działania podejmowane były pośrednio, przede wszystkim przez reformę systemu emerytalno-rentowego.

[54] W pełni informują o tym cele operacyjne Koncepcji: 1) Zapewnienie warunków do aktywnego życia zawodowego osób starszych; 2) Zapewnienie stabilności finansowej systemu emerytalnego, warunków do aktywnego i godnego życia na emeryturze i ograniczenie ubóstwa wśród emerytów; 3) Zapewnienie dostępu do usług zdrowotnych i przedłużenie życia w dobrym zdrowiu osobom starszym; 4) Zapewnienie warunków dostępu do edukacji przez całe życie, poszerzenie oferty szkoleń i możliwości przekwalifikowania się dla osób starszych w celu poprawy ich mobilności na rynku pracy; 5) Rozwój i modernizacja opieki długoterminowej oraz zapewnienie warunków dostępu do usług społecznych; rozwój „srebrnej gospodarki"; 6) Rozwój wolontariatu osób starszych; 7) Przezwyciężanie negatywnych stereotypów i budowanie pozytywnego wizerunku osób starszych.

15.4.2. Działania na rzecz pracujących

W 2008 roku wprowadzono *Narodowy Program na rzecz Zatrudnienia*, którego główne cele to upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy. Program jest adresowany do wszystkich grup wieku, ale Bułgaria zmaga się przede wszystkim z dużym bezrobociem wśród młodzieży. Przeprowadzone badania pracodawców pokazują, że elastyczne formy zatrudnienia nie są stosowane w odniesieniu do starszych pracowników. Nie są również wykorzystywane w momencie przechodzenia pracownika na emeryturę. Elastyczne formy zatrudnienia powinny ułatwiać „przeprowadzenie" pracownika od pełnego zatrudnienia do emerytury poprzez częściowe zatrudnienie. Jeśli starsi pracownicy są objęci elastycznymi formami zatrudnienia, to najczęściej dlatego, że dotyczą one wszystkich pracowników danego zakładu.

Bułgaria na tle innych krajów Unii Europejskiej charakteryzuje się niskim odsetkiem osób dorosłych uczestniczących w systemie kształcenia ustawicznego. Tego typu kształcenie jest realizowane w ramach: 1) Strategii Kształcenia Zawodowego (*Vocational Training Strategy* – 2005-2010), 2) Strategii Zatrudnienia (*Employment Strategy* – 2008-2015), 3) Programu Operacyjnego Zasoby Ludzkie 2007-2013. Te trzy programy złożyły się na zaakceptowaną przez rząd bułgarski w październiku 2008 roku *Narodową Strategię Kształcenia Ustawicznego* (*National Lifelong Learning Strategy*) na lata 2008-2013 [Nelfema, 2008]. Jej celem jest wspieranie szkoleń prowadzących do podwyższania poziomu umiejętności i kwalifikacji w ramach kształcenia formalnego, oferowanego przez uniwersytety, prywatne firmy szkoleniowe i organizacje nonprofit, oraz w ramach kształcenia nieformalnego. Dzięki tej strategii możliwa będzie wymiana i nabycie nowych doświadczeń w międzynarodowym środowisku (wizyty studyjne w innych krajach, szkolenia zagraniczne). Strategia nie jest ukierunkowana jedynie na osoby ze starszej grupy wieku produkcyjnego, lecz również na osoby młodsze; zgodnie z koncepcją *lifelong learning*, kształcenie powinno odbywać się w trakcie całego życia zawodowego, a nie tylko od pewnego momentu.

Atrakcyjność osób starszych na rynku pracy jest pochodną posiadanych przez nie zasobów nabytych w ciągu całego życia zawodowego. W ramach tzw. systemu voucherowego, wprowadzonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, osoby dorosłe, niezależnie od wieku, mogą zdobyć nowe kwalifikacje i poszukiwane na rynku pracy kompetencje. Narodowa Agencja Zatrudnienia w ramach tego systemu realizuje trzy programy: *Rozwój* (Development), *Adaptacyjność* (Adaptability) i *Mogę* (I can), mające na celu ułatwienie dostępu do kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach Programu Operacyjnego Zasoby Ludzkie. Zakłada się, że z programów tych skorzysta ogółem 109 000 dorosłych.

Aby umożliwić zatrudnienie osób w wieku emerytalnym, które nie nabyły pełnych praw emerytalnych, już w 2002 roku wprowadzony został program „Wsparcie na rzecz emerytur". W jego ramach rząd pokrywał koszty pracodawcy z tytułu wypłaty wynagrodzenia starszym pracownikom (będące równowartością minimalnego ustawowego wynagrodzenia) wraz z obowiązkowymi obciążeniami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne obliczonymi od tej kwoty w okresie zatrudnienia od 3 do 60 miesięcy. Pracodawca płacił pozostałą część wynagrodzenia wraz z pozostałymi kosztami pracy, proporcjonalnie do wysokości wypłacanej części wynagrodzenia. W roku 2003 z programu skorzystało 780 osób, w 2004 liczba jego uczestników wzrosła do 2944. Obecnie program „Wsparcie dla emerytury" przeznaczony jest dla osób mających 50-64 lata, które w okresie najbliższych 12 miesięcy uzyskałyby prawo do emerytur pracowniczych lub do wcześniejszej emerytury. Pracodawca otrzymuje wsparcie na okres nie

dłuższy niż 6 miesięcy. W tym okresie każdy pracownik ma zapewnione z budżetu państwa środki na składki opłacane przez pracodawcę na fundusz ubezpieczeń zdrowotnych i ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo otrzymać można dofinansowanie szkolenia pozwalającego na uzyskanie przez pracownika odpowiadających pracodawcy kwalifikacji zawodowych w kwocie nie wyższej niż 300 lewów (1 euro = 1,9558 lewa). Pracodawca w zamian zobowiązuje się do zatrudnienia danej osoby przez co najmniej 12 miesięcy i gwarantuje, że w celu utworzenia takiego miejsca pracy nie zwolnił w ciągu ostatnich 3 miesięcy innych osób. W efekcie pracownik może bezpiecznie „dopracować się" momentu osiągnięcia wieku uzyskania świadczenia emerytalnego. Jednak w programie tym uczestniczy relatywnie mało osób – w 2011 roku jedynie 127 miesięcznie (średnio); łącznie dostawały one wsparcie w wysokości 536 tys. lewów.

Generalnie wzrasta liczba osób w wieku 50+, które korzystają z usług *Narodowej Agencji Zatrudnienia*; w roku 2011 aktywnymi formami polityki rynku pracy objęto łącznie 37 954 osób, co oznacza wzrost o 5042 osoby, czyli o 15,3% w porównaniu z rokiem poprzednim. Wzrost ten dokonał się przede wszystkim dzięki zwiększeniu się o ponad 66% liczby uczestników programów współfinansowanych z PO Zasoby Ludzkie. Ze środków wpisanych do *Ustawy o promocji zatrudnienia* na rzecz zatrudniania bezrobotnych w wieku 50+ korzystało średnio 518 osób miesięcznie, zaś w skali roku – 844 różne osoby, które otrzymały wsparcie w wysokości 895,5 tys. lewów.

Szczególną formą polityki na rzecz podwyższania aktywności zawodowej osób starszych jest dopuszczalność zwalniania ich w ostatnich latach przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W Bułgarii układy zbiorowe pracy zakazują zwalniania na rok przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego pracowników, którzy są jedynymi żywicielami rodziny. Ponadto, zwolnienie osoby, która w ciągu kolejnych trzech lat osiągnie wiek emerytalny, wymaga wystosowania powiadomienia na piśmie co najmniej na trzy miesiące przed planowanym zwolnieniem. Jednak z uwagi choćby na dodatek stażowy (wynoszący 0,6% wynagrodzenia zasadniczego za każdy przepracowany rok), stanowiący duże obciążenie dla pracodawców, niejednokrotnie taniej jest zwolnić starszego pracownika i zaoszczędzić, zatrudniając młodszego.

W takim przypadku ważnym instrumentem są odszkodowania wypłacane przez pracodawców za przejście na wcześniejszą emeryturę. Odszkodowania te z definicji przyjmują wyższą wartość niż odprawy wynikające z *Kodeksu Pracy*. Zwalniany pracownik, który do emerytury ma mniej niż rok, otrzymuje „pakiet emerytalny" w postaci odprawy przedemerytalnej w wysokości 2-6 pensji (w zależności od stażu pracy), a dodatkowo do 3 pensji, gdy dopuszcza taką możliwość zakładowy układ zbiorowy. Następnie zwolniony pracownik odsyłany jest do Urzędu Pracy, który wypłaca zasiłek dla bezrobotnych przez 11 miesięcy w sytuacji zbiorowych wypowiedzeń pracy (w innym przypadku zasiłek jest wypłacany tylko przez 4 miesiące). Jeśli pracownik przepracował w zakładzie 10 lat, otrzymuje dodatkowo – w zależności od stażu pracy – do 5½ pensji (czyli w sumie do 14½ pensji) za przejście na emeryturę przed czasem.

Większość bułgarskich pracodawców preferuje inny model postępowania wobec starszych pracowników. Ci spośród pracobiorców, którzy mają nie więcej niż 3 lata do emerytury, idą do Urzędu Pracy po roczny zasiłek, później korzystają z programu „Wsparcie na rzecz emerytury", który pozwala na powtórne zatrudnienie w tym samym zakładzie. Jest to w większym stopniu polityka wobec osób w pewnej fazie życia niż polityka wobec procesu starzenia się.

15.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Jednym z wprowadzonych w Bułgarii programów ukierunkowanych na szczególne kategorie osób starszych był program *Overcoming the poverty* (*Wychodząc z ubóstwa*), którego cel stanowiła redukcja poziomu bezrobocia wśród osób w wieku 55+ w najuboższych gminach [Samoń, 2012]. Chodziło o promocję zatrudnienia poprzez kursy czytania, szkolenia zawodowe, subsydiowanie płacy oraz promowanie samozatrudnienia. Grupa docelowa programu to bezrobotni analfabeci i osoby bez kwalifikacji zawodowych. Projekt stworzył możliwość zatrudnienia w rolnictwie, turystyce, ekologii, przetwórstwie oraz w instytucjach świadczących opiekę społeczną. Pracodawcy, którzy zatrudnili pracownika z grupy docelowej na przynajmniej 6 miesięcy, mogli starać się o subsydiowanie części płacy i składek na ubezpieczenie społeczne, maksymalnie do 12 miesięcy. Dodatkowo, władze lokalne mogły zapewnić ziemię i inną infrastrukturę potrzebną do realizacji projektu.

15.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Zgodnie z zasadami prawa bułgarskiego, osoby po 50. roku życia należą do jednej z grup priorytetowych na rynku pracy, które obejmują również osoby długotrwale bezrobotne, młodzież bez doświadczenia zawodowego, wykształcenia i zawodu, osoby z niskim poziomem wykształcenia lub bez kwalifikacji i wykształcenia, osoby niepełnosprawne.

Ustawodawstwo bułgarskie przewiduje specjalne zasiłki dla osób bezrobotnych w starszym wieku [Uścińska, 2011]. Przeznaczone są dla mężczyzn, którzy ukończyli 60 lat i 6 miesięcy, oraz dla kobiet po ukończeniu 57 lat i 6 miesięcy. Warunkiem ubiegania się o przedmiotowe świadczenie jest wyczerpanie uprawnienia do zasiłku z tytułu bezrobocia oraz kryterium stażu pracy, który musi być krótszy o co najmniej 60 miesięcy od stażu pracy uprawniającego do emerytury. Osoby, które po wyczerpaniu zasiłku z tytułu bezrobocia nadal pozostają bez zatrudnienia i są zarejestrowane jako poszukujące pracy, mogą ubiegać się o powyższe świadczenie.

Osoby w wieku emerytalnym oraz przedemerytalnym mają prawo zarejestrować się jako poszukujące pracy. Należący do drugiej grupy mogą brać udział w szkoleniach i kursach aktywizujących; uprawnienie to nie dotyczy osób z grupy pierwszej [Observatory, 2012]. Powyższe ograniczenie uzasadniane jest dążeniem do utrzymania stabilności finansów publicznych.

W ramach *Strategii Zatrudnienia* realizuje się program „Aktywne instrumenty rynku pracy", którego celem jest reintegracja zawodowa osób bezrobotnych. Prowadzone jest szczególne działanie zorientowane na osoby w wieku 50 lat i więcej o poziomie wykształcenia nie wyższym niż średnie. W tym przypadku przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy zapewnia się dofinansowanie ze środków budżetowych wynagrodzenia w wysokości 270 (01.01.2012 – 30.04.2012) lub 290 lewów (od 01.05.2012 do końca 2012 r.) lub dopłatę do wysokości płacy minimalnej. Dodatkowo dofinansowuje się wynagrodzenie należne za okres urlopu oraz składki na ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne. Pracodawca w takim przypadku musi się zobowiązać do utworzenia nowego miejsca pracy dla osoby bezrobotnej (nie może być to miejsce pracy wygospodarowane dzięki zwolnieniu dotychczasowego pracownika) na okres co najmniej 12 miesięcy.

W ramach przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu realizowane są również dwa programy: „Z powrotem do pracy" i „Wychodząc z ubóstwa`", skierowane do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zamieszkujących najuboższe gminy w kraju, w tym do bezrobotnych kobiet w wieku powyżej 50 lat oraz do bezrobotnych mężczyzn w wieku powyżej 55 lat. W ramach projektu oferowano wskazanym beneficjentom szkolenia, od kursów czytania

po profesjonalne szkolenia dostosowane do potrzeb uczestników, oraz dofinansowanie bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy (składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne). Oba programy zostały opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i następnie wdrożone przez agencje zatrudnienia.

Wdrażanie programu „Z powrotem w pracy" pomogło osobom starszym również i pośrednio. Działanie to miało bowiem również umożliwić młodym matkom powrót do pracy po urodzeniu dziecka. W takim przypadku matka może uzyskać rządowe wsparcie przeznaczone na wynajęcie opiekunki do dziecka. Opiekunem może być tylko osoba zarejestrowana uprzednio jako bezrobotna. Często babcia dziecka rezygnuje z pracy i po zarejestrowaniu się jako bezrobotna może opiekować się własnym wnukiem, otrzymując wynagrodzenie ze środków publicznych. Jednak takie rozwiązanie występuje jedynie w przypadku bardzo dużych różnic w dochodach matek i babek, gdy po powrocie do pracy matka może uzyskać wysokie wynagrodzenie.

15.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Obecnie nie ma w Bułgarii specjalnych, ogólnokrajowych programów opieki zdrowotnej ukierunkowanych na osoby w wieku 50+. Co więcej, geriatria jest tam słabo rozwinięta, czego przykładem choćby brak standardów medycznych dla takiej specjalności medycznej.

15.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Innym problemem, z jakim zmaga się rząd Bułgarii, jest niska wśród przedsiębiorców świadomość problemów, jakie mogą wystąpić na rynku pracy w wyniku starzenia się zasobów pracy. W 2006 roku Uniwersytet Narodowej i Światowej Gospodarki przeprowadził badanie ankietowe mające na celu zdiagnozowanie, czy pracodawcy są świadomi starzenia się zasobów pracy i czy przeciwdziałają przedwczesnemu wycofywaniu się na emeryturę swoich pracowników. Ankietę w większości wypełnili pracownicy działu kadr i dyrektorzy firm, a dotyczyła ona zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata. Wśród osób w wieku 20-40 lat zapytanych o zalety starszych pracowników dominowały odpowiedzi [Eurofound, 2007]:

- duża lojalność starszych pracowników (63%),
- zgromadzone doświadczenie (56%),
- wypełnianie funkcji mentora i nauczyciela w stosunku do mniej doświadczonych lub nowo zatrudnionych pracowników (50%),
- poczucie etyki zawodowej (50%),
- rozwinięta sieć kontaktów z klientami (50%).

Jednak w praktyce świadomość wartości starszych pracowników nie jest powszechna, a jednocześnie – jak pokazało przeprowadzone w ramach kwerendy spotkanie z przedstawicielami Zrzeszenia Pracodawców i Przemysłowców – zarządzanie wiekiem nie jest ani stosowane w praktyce, ani włączane do programów nauczania obowiązujących w bułgarskich szkołach wyższych na kierunkach „zarządzanie zasobami ludzkimi".

15.5. Podsumowanie

Jak wskazuje powyższy przegląd polityki prowadzonej wobec osób w wieku 45+ w Bułgarii, trudno dziś mówić o istnieniu w tym kraju spójnego, całościowego systemu. Jego zaczątki dopiero powstają, zaś prowadzone dotychczas specjalne programy ukierunkowane na starszych pracowników skupiały się bardziej na umożliwieniu osiągnięcia wymaganego przez prawo wieku emerytalnego niż na maksymalnym wydłużaniu kariery zawodowej.

Ciekawym przykładem pośredniego oddziaływania na skalę bezrobocia wśród osób starszych jest program „Z powrotem w pracy", umożliwiający części seniorów współfinansowaną ze środków publicznych opiekę nad własnymi wnukami. To najciekawszy prowadzony w Bułgarii program odnoszący się do interesującej nas grupy wieku.

Rozdział XVI
Raport krajowy – Czechy

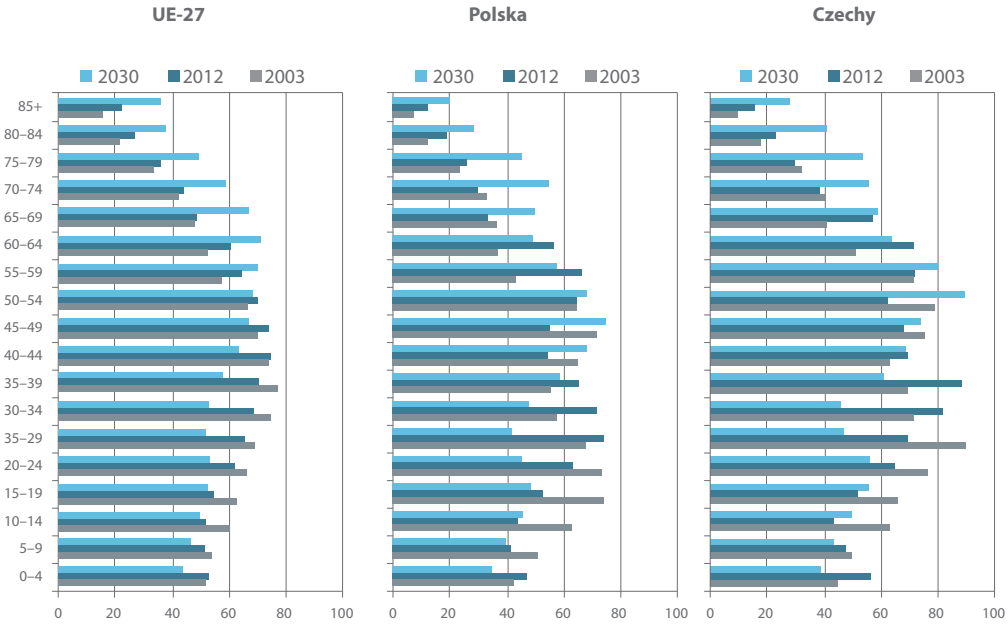
Piotr Szukalski

16.1. Zmiany demograficzne

Ostatnie dwie dekady to okres różnokierunkowych zmian w sferze czeskiej demografii. Utrzymująca się niska dzietność – od 1994 r. poziom współczynnika dzietności teoretycznej nie przekracza 1,5 – była podstawową przyczyną, dla której w latach 1994-2005 występował ujemny przyrost naturalny. Niewielki wzrost dzietności oraz czynnik kohortowy (dochodzenie do starszego wieku mniej licznych roczników urodzonych w okresie kryzysu ekonomicznego lat 1930. i II wojny światowej, a w efekcie niższa liczba zgonów) odpowiadają za występujący od 2006 r. niewielki dodatni przyrost naturalny. Liczba ludności jednak nie maleje, dzięki napływowi ludności zarówno europejskiej (głównie Ukraińców), jak i pozaeuropejskiej (Wietnamczyków, stanowiących 0,3% ludności, według jej spisu z 2011 r.). W minionym dziesięcioleciu dodatnie saldo migracji zagranicznych wyniosło 300 tys. osób.

Pod wpływem czynników o charakterze historycznym (II wojna światowa), jak i gwałtownego zmniejszenia się skłonności do posiadania potomstwa na przełomie XX i XXI w. (w latach 1996-2003 współczynnik dzietności utrzymywał się na poziomie poniżej 1,2) ludność Czech podlega szybkiemu starzeniu się (rys. 16.1). Zjawisko to nasila znaczące wydłużanie się życia w ostatnich dwóch dekadach – czas trwania życia noworodka wydłużył się pomiędzy latami 1990 i 2011 z 67,6 do 73,7 roku w przypadku mężczyzn i z 75,4 do 80,5 roku w przypadku kobiet.

Rysunek 16.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Czech w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Najpełniejszym przejawem starzenia się populacji jest długookresowy wzrost odsetka ludności starszej – rys. 16.1. W tym przypadku mamy do czynienia nie tylko z podwyższaniem się jej udziału, ale również i wyższym poziomem w stosunku do Polski, choć nieco niższym niż dla ogółu państw UE (tab. 16.1).

Tabela 16.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Czechach w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Czechy	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	33,8	36,6
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	18,9	23,3
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	9,8	10,5

Źródło: jak przy rys. 16.1.

Wysoki poziom wskaźników starzenia się występuje w przypadku potencjalnych i realnych zasobów pracy. Przykładowo, udział osób w wieku 45-64 lata w ogólnej liczbie osób w wieku 20-64 lata pomiędzy rokiem 2003 a 2012 spadł z 42,8 do 42,3% (średnia dla UE-27 podwyższyła się z 40,6 do 44,1%, zaś w Polsce – z 40,4 do 42,5%). Również udział osób mających 45-64 lata w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo w tymże okresie był bardzo stabilny, podnosząc się

o 1/2 punktu proc. i osiągając z 2012 r. poziom 38,7% (w UE-27 wskaźnik ten wzrósł, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, zaś w Polsce – z 31,8 do 35,8%).

Przewidywanym w przyszłości zmianom towarzyszyć będzie znaczące zwiększenie się liczby ludności starszej oraz współczynnika obciążenia ekonomicznego (tab. 16.2).

Tabela 16.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Czechach oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Czechy		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	2255048	2082346	2110470
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	6530259	6721663	6346238
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	1417962	1701436	2383271
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	56,2	56,3	70,8

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

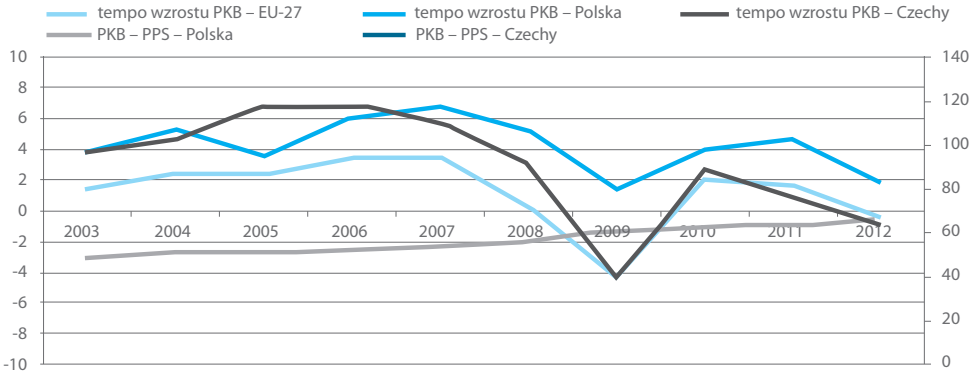
Źródło: jak przy rys. 16.1.

Pomiędzy rokiem 2012 a 2030 spodziewane są niewielkie zmiany liczby osób w wieku przedprodukcyjnym (wzrost o 1,3%) i w wieku produkcyjnym (spadek o 5,4%), przy jednoczesnym zwiększeniu się liczby osób w wieku poprodukcyjnym o 49%, co doprowadzić ma do szybkiego wzrostu współczynnika obciążenia ekonomicznego, z 56,3 osoby w wieku nieprodukcyjnym (na 100 osób w wieku produkcyjnym) do 70,8 osoby, czyli o 25,8%.

16.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W ciągu minionych kilkunastu lat w Czechach systematycznie rósł produkt krajowy brutto, z reguły – pomijając okres ostatniego kryzysu gospodarczego – szybciej niż średnia dla UE-27 (rys. 16.2). W efekcie następowało powolne zbliżanie się wartości dochodu według parytetu siły nabywczej do średniej dla UE. Lata kryzysu finansowego odznaczają się w tym przypadku stabilizacją tego wskaźnika na poziomie 80%.

Rysunek 16.2. Wzrost gospodarczy w Czechach, Polsce i UE-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012

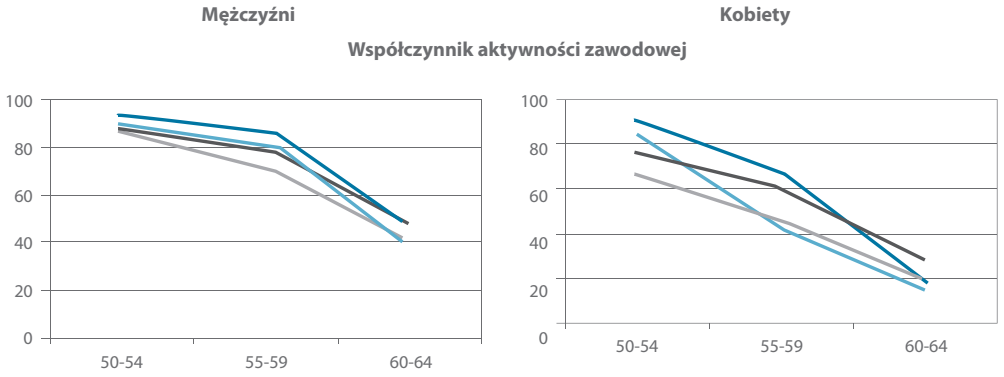


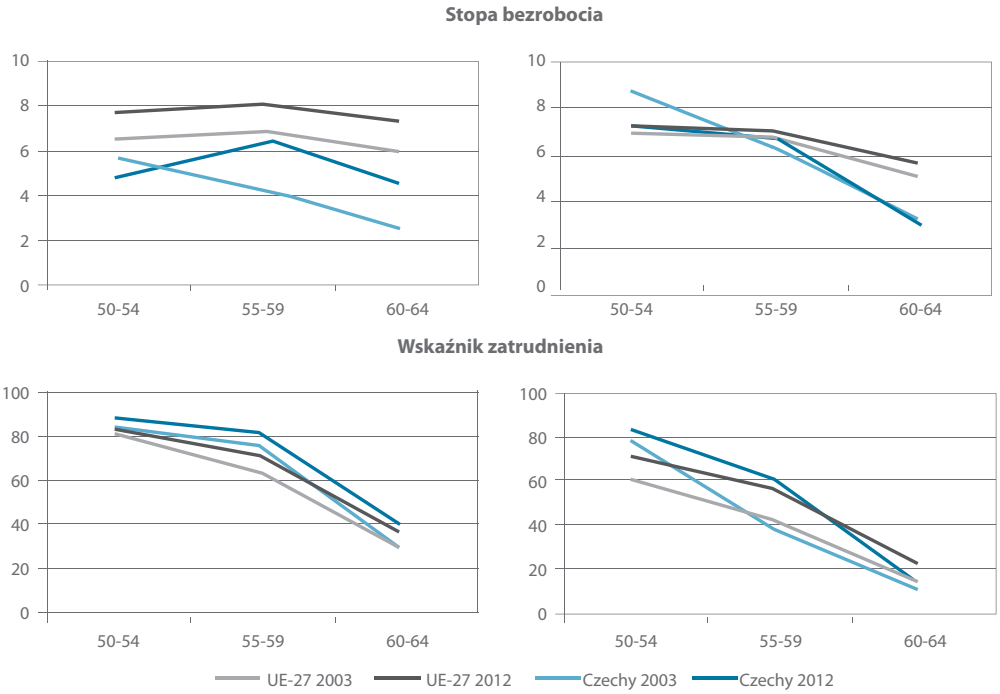
Źródło: jak przy rys. 16.1.

Stopa bezrobocia tradycyjnie była w Republice Czeskiej zdecydowanie niższa niż w innych państwach postsocjalistycznych. W ostatnich kilkunastu latach obniżyła się z historycznego maksimum 8,8% odnotowanego w 2000 roku do 4,4% w 2008, podnosząc się w następnych latach do poziomu około 7%, z czego blisko trzy punkty procentowe wynosił udział bezrobocia długookresowego.

W ostatnim dziesięcioleciu sytuacja osób starszych na czeskim rynku pracy generalnie się poprawiła – wzrosły współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia (rys. 16.3). Nieco inaczej wygląda poziom bezrobocia, który wśród mężczyzn jest trochę wyższy niż dekadę wcześniej. W zdecydowanie większym stopniu poprawiła się sytuacja kobiet, w przypadku których zmiany miały wyższy w ujęciu bezwzględnym wymiar. Zmiany te zauważalne są zwłaszcza w grupie wieku 55-59 lat.

Rysunek 16.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Bułgarii





Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database.

W dalszej części rozdziału spróbujemy określić, w jakim stopniu wspomniana poprawa sytuacji osób starszych na czeskim rynku pracy wynikała z prowadzonej polityki aktywizującej osoby na przedpolu starości.

16.3. System emerytalno-rentowy

Prawdopodobnie najważniejszym instrumentem oddziaływania na poziom aktywności zawodowej starszych pracowników jest **pracowniczy system emerytalny** [Škorpík, Suchomel, 2011]. Funkcjonujący dwufilarowy (filar pierwszy – repartycyjny, obowiązkowy, i filar drugi – kapitałowy, dobrowolny) system ubezpieczeń pracowniczych[55] stanowi rezultat reform przeprowadzonych w latach 1990-2008. Celem ostatnich poprawek, wdrożonych w latach 2008 i 2011, jest zapewnienie długookresowej stabilności systemu emerytalnego. Wcześniej, w efekcie rozłożonych w czasie zmian, rozpoczęto podwyższanie wieku emerytalnego, z obowiązujących w 1995 roku 60 lat dla mężczyzn i – w zależności od liczby posiadanego potomstwa – 53-57 lat dla kobiet do 65 lat dla mężczyzn i dla tych kobiet, które nie mają potomstwa lub urodziły tylko jedno dziecko (za każde dodatkowe dziecko przysługuje obniżenie wieku emerytalnego o jeden rok, ale nie więcej niż o 3 lata); w tym przypadku podnoszono wiek mężczyzn o 2 miesiące w skali roku, zaś kobiet – o 4 miesiące. W roku 2011 wdrożono kolejny etap podwyższenia wieku emerytalnego, który dla osób urodzonych w 1977 r. wynosić ma – niezależnie

[55] System ten obecnie obejmuje ok. 99% ogółu pracujących.

od płci – 67 lat, natomiast dla kolejnych, młodszych generacji ma wzrastać dla każdego kolejnego rocznika o 2 miesiące, bez podania jakiegoś poziomu docelowego. Tym samym wiek ten będzie automatycznie podwyższany, zapewniając ciągłe dopasowywanie się do wydłużania się życia. Jednocześnie w wyniku tej reformy zlikwidowano niższy wiek emerytalny dla matek, które urodziły więcej niż jedno dziecko.

W Czechach istnieją trzy rodzaje kwalifikacji uprawniających do uzyskania świadczenia emerytalnego. W pierwszym przypadku osiągnięciu wieku emerytalnego towarzyszy 35-letni okres ubezpieczeniowy, do którego wlicza się również lata nieskładkowe. W przypadku drugim, oprócz osiągnięcia wieku emerytalnego, niezbędne jest dodatkowo przepracowanie przynajmniej 30 lat. W trzecim przypadku prawo do emerytury nabywa się po przynajmniej 20 latach pracy, w chwili osiągnięcia wieku wyższego co najmniej o 5 lat od normalnego wieku emerytalnego, tj. przedstawionego w poprzednim akapicie. W okresie przejściowym wspomniane wymagania odnośnie do minimalnego stażu pracy są niższe, powoli osiągając wyższe wartości.

Każdy pracownik ma prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę, aczkolwiek jest to związane ze zgodą na niższe świadczenie emerytalne. Warunkiem jest posiadanie odpowiednio długiego stażu pracy (takiego jak przy uzyskaniu emerytury na normalnych zasadach) i ukończenie przynajmniej 60 lat lub osiągnięcie wieku niższego od normalnego wieku emerytalnego o nie więcej niż 3 lata. Za każde brakujące 90 dni wartość emerytury jest redukowana – o 0,9% przez pierwszych 720 dni, lub o 1,5% w przypadku okresów dłuższych.

Jednocześnie reforma z 2008 r. zniosła ograniczenia możliwości łączenia pracy zarobkowej z emeryturą. Od tej pory pracownik, który przekroczył wiek emerytalny, nie jest już zobowiązany do każdorazowego odnawiania z pracodawcą umowy o pracę na następny rok (mógł bowiem zawrzeć tylko umowę na czas określony). Możliwe jest łączenie pracy zawodowej z pobieraniem pełnego lub zredukowanego świadczenia emerytalnego. W pierwszym przypadku emerytura jest podwyższana o 0,4% za każde 360 dni pracy zawodowej, w drugim – oznaczającym pobieranie połowy świadczenia emerytalnego – świadczenie rośnie o 1,5% za każde 180 dni. Zaznaczyć jednak należy, że nie ma możliwości łączenia pracy zawodowej z emeryturą, jeśli otrzymane świadczenie przyznano jako wcześniejszą emeryturę. Warto też wspomnieć, że dochód z emerytury pracujących osób starszych jest zwolniony z podatku, zaś dochód z ich pracy jest opodatkowany na normalnych zasadach.

Możliwość łączenia pracy zawodowej z pobieraniem emerytury i odroczona emerytura są ważnymi instrumentami zachęty do dłuższego pozostania na rynku pracy, zwłaszcza dla osób o wyższych dochodach. O ile stopa zastąpienia ogółem wynosi ok. 53%, o tyle jest bardzo zróżnicowana w zależności od grupy decylowej dochodów, zapewniając osobom z pierwszej grupy zastąpienie 78% dotychczasowych dochodów, natomiast osobom z najwyższego decyla – jedynie 29%.

Na mocy przepisu ostatniej reformy emerytalnej, który wszedł w życie w 2013 r., pracownicy będą mogli przenieść 3 punkty procentowe swoich składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne do prywatnych funduszy, pod warunkiem zwiększenia o 2 punkty składki opłacanej od ich dochodów. Wdrożona zmiana ma zachęcić pracowników do korzystania z dobrowolnego, drugiego filaru, o charakterze kapitałowym.

W przypadku niezdolności do pracy z powodu problemów zdrowotnych niezbędne jest spełnienie dodatkowych kryteriów odnoszących się do stażu pracy, zróżnicowanego ze względu na wiek osoby: w wieku 19 lat lub mniej wymagany jest jakikolwiek okres zatrudnie-

nia, w wieku 20-22 lata przynajmniej 1 rok, 22-24 – co najmniej 2 lata, 24-26 – 3 lata, 26-28 – 4 lata, 28-38 – przynajmniej 5 lat w ciągu ostatniej dekady przed wystąpieniem niezdolności, zaś w wieku 39 lat i więcej – przynajmniej 10 lat pracy w ostatnim dwudziestoleciu.

Z kolei **renta rodzinna** należy się w przypadku zgonu członka rodziny będącego żywicielem. Oblicza się ją na podstawie świadczenia emerytalnego lub rentowego osoby zmarłej i przyznaje na 1 rok. Następnie jest przyznawana na stałe osobom, które spełniają jeden z poniższych warunków: są w wieku emerytalnym lub brakuje im do jego osiągnięcia nie więcej niż 4 lata; posiadają orzeczenie o niezdolności do pracy; wychowują potomstwo (nie ma ograniczeń co do wieku dzieci niepełnosprawnych); opiekują się rodzicem/rodzicami lub teściami wspólnie z nimi zamieszkując; są niepracującymi dziećmi zmarłego, w wieku do 26 lat.

16.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

16.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

Pierwsze strategiczne działania związane z próbą całościowego oddziaływania na sytuację osób starszych, w tym i ich pozycję na rynku pracy, podjęto w Czechach na początku XXI stulecia. W 2002 r. rząd czeski przyjął *Program przygotowania się do starzenia ludności na lata 2003-2007* [Ministry…, 2002]. Naczelnym celem tego programu była promocja zdrowego i aktywnego życia osób starszych oraz pełnego ich uczestnictwa w życiu ekonomicznym i społecznym. Program zapowiadał wprowadzenie różnych działań, które miały zwiększyć zatrudnienie osób starszych, zapobiegać przechodzeniu na wcześniejsze emerytury, poprawić stan zdrowia osób starszych, chronić przed dyskryminacją i łamaniem praw człowieka, zwiększać możliwości kształcenia ustawicznego i działań edukacyjnych, poszerzyć ofertę usług socjalnych i zdrowotnych, umożliwić osobom starszym prowadzenie samodzielnego życia, pomóc rodzinom w godzeniu zatrudnienia i funkcji opiekuńczych. W intencji autorów *Program* stanowił ogólne ramy kształtowania polityki na poziomie krajowym i regionalnym, jak i podejmowania inicjatyw legislacyjnych, rozpoczynania programów dotacji, czy prac badawczych.

Program przyjęto w związku z przygotowaniami do Konferencji Madryckiej. Swoistą oceną jego skuteczności było sprawozdanie z realizacji Planu Madryckiego, wskazujące przede wszystkim na przeprowadzenie pogłębionej diagnozy sytuacji osób starszych w Czechach, w tym diagnozy sytuacji na rynku pracy [Remr, 2007]. W ramach tych prac wykazano m.in. konieczność pełniejszego uwzględnienia w prawie czeskim przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze względu na wiek, co doprowadziło do uchwalenia w 2009 r. specjalnej ustawy. Wcześniej przepisy o zakazie dyskryminacji ze względu na wiek były ulokowane zarówno w *Ustawie o zatrudnieniu*, jak i w *Kodeksie pracy*, przy czym zapisy te miały bardzo ogólny charakter, który nowa ustawa bardziej konkretyzuje.

W roku 2006 została powołana Rządowa Rada ds. Seniorów i Starzejącego się Społeczeństwa. Jako stałe ciało konsultacyjne rządu Czech skupia przedstawicieli rządu, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, ekspertów. Prace Rady prowadzone są przede wszystkim w ramach odbywających w miarę potrzeb spotkań 4 grup roboczych (zatrudnienie, opieka zdrowotna, mieszkalnictwo, partycypacja społeczna).

Sekretariat Rady był odpowiedzialny za przygotowanie zaktualizowanej wersji *Programu na lata 2008-2012*. Jednak po dokonaniu przeglądu pierwszej wersji *Programu* Rada stwierdziła,

iż wdrożono niewiele spośród założonych w nim działań legislacyjnych i politycznych [Ministry…, 2008]. Głównym celem *Programu na lata 2008-2012* było zapewnienie odpowiednich polityk w pięciu kluczowych obszarach: aktywne starzenie się, przyjazne środowisko i społeczeństwo, ochrona zdrowia, wsparcie rodziny, wsparcie uczestnictwa ludzi starszych w życiu publicznym oraz ochrona praw człowieka, z promocją „ageing-in-place" jako nadrzędnym priorytetem programu. Obecnie przygotowywany jest nowy *Program na lata 2013-2017* (przybierający nazwę *Narodowej Strategii na rzecz Aktywnego Starzenia*), którego jednym z priorytetów jest upowszechnienie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach w celu stworzenia w miejscu pracy warunków zachęcających pracowników do pozostawania na rynku pracy możliwie najdłużej. W nowej strategii priorytetami są: uczenie ustawiczne (LLL), wolontariat, zarządzanie wiekiem, zatrudnianie osób starszych, zdrowie publiczne, dostosowanie środowiska do potrzeb osób starszych. Strategię tę planowano przyjąć w kwietniu 2013. Strategia ta, w przeciwieństwie do poprzednich, posiada cele ilościowe, a nie tylko opisowe, zatem w pierwszym okresie realizacji niezbędne będzie opracowanie zbioru wskaźników służących przeprowadzeniu wspomnianej ewaluacji. W obecnej wersji strategia jest świadectwem rozpoczęcia wdrażania polityki aktywnego starzenia się w Republice Czeskiej.

Warto bowiem zaznaczyć, iż rząd czeski świadomie nie stwarza szczególnych instrumentów prawno-finansowych kierowanych do beneficjentów tylko na podstawie kryterium wieku – chodzi o takie, jakie miałyby oddziaływać na podwyższenie aktywności zawodowej osób starszych. Grupa ta jest traktowana jak każda inna, zaś stosowane instrumenty wspierania są dokładnie takie same jak w przypadku pozostałych grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Podejście to – jak w trakcie przeprowadzonej kwerendy *explicite* określił główny specjalista ds. aktywnej polityki rynku pracy czeskiego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych – ma zapobiec uznaniu działań na rzecz osób starszych za praktyki dyskryminacyjne. Ma to związek z wprowadzeniem w 2008 r. nowych przepisów w Kodeksie Pracy, zakazujących dyskryminacji ze względu na następujące cechy: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, posiadanie potomstwa.

16.4.2. Działania na rzecz pracujących

Podobnie jak w większości państw europejskich czescy starsi pracownicy nie uczestniczą zazwyczaj w szkoleniach. W efekcie jedynie 44% osób po 50. roku życia odczuwa wsparcie pracodawcy w zakresie dokształcania zawodowego, podczas gdy 54% nie odczuwa takiego wsparcia, z czego 30% nie odczuwa wcale [Eurofound, 2010].

Osoby pracujące – niezależnie od wieku – mogą uzyskać dofinansowanie dokształcenia, choć jest to trudne na krótko przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Zazwyczaj pracodawcy muszą pokryć koszt szkolenia, mogą je jednak wpisać w całości w koszty prowadzenia działalności. W regionach dotkniętych wysokim bezrobociem przedsiębiorcy zatrudniający nowych pracowników lub szkolący dotychczasowych mogą liczyć na bezpośrednie wsparcie, dzięki czemu unikają zwolnień. Wsparcie publiczne definiowane jest w takim przypadku na dwa sposoby – dla dużych inwestorów jest to 35% wartości szkolenia, dla mniejszych przedsiębiorców ustalona jest wartość kwotowa dofinansowania [ReferNet, 2005].

16.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

W 2007 r. wszedł w życie program rządowy skierowany do osób o niskich dochodach, którego celem było motywowanie ich do aktywnego działania na rzecz poprawy swojej sytuacji bytowej. Program ten preferencyjnie traktuje osoby aktywnie poszukujące pracy lub już zatrudnione i zachęca do przyjmowania ofert pracy, nawet nisko płatnej. Wynagrodzenie tylko w części bierze się pod uwagę przy obliczaniu dochodu uprawniającego do świadczeń.

16.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Również w przypadku osób bezrobotnych trudno jest jednoznacznie wskazać jakiekolwiek instrumenty ograniczania bezrobocia specyficzne dla starszej grupy wieku. Jedynym jest zasiłek dla bezrobotnych, który dla osób młodych przyznawany jest na 5 miesięcy (do 2008 r. na 6 miesięcy), dla osób w wieku 50-54 lata na 8 miesięcy (wcześniej na 9) i dla tych w wieku 55+ – na 11 miesięcy (wcześniej na 12). Osoby po 50. roku życia muszą jednak posiadać co najmniej 25-letni staż pracy, aby otrzymać wyższy zasiłek. W okresie kryzysu ekonomicznego skrócono okres pobierania tego świadczenia o 1 miesiąc. Nie było to jednak spowodowane tylko niedostatkiem finansowym – zaplanowane wcześniej ograniczenia kryzys jedynie przyspieszył. Ich celem było aktywizowanie ekonomiczne osób starszych.

Jeśli idzie o aktywną politykę rynku pracy, w zasadzie jedynymi jej instrumentami specyficznym dla interesującej nas grupy wieku są powstałe w 2006 r. specjalne kluby pracy mające w nazwie słowo „Plus", ukierunkowane na specjalne potrzeby starszych pracowników lub osób poszukujących pracy. Jako swoisty instrument aktywnej polityki rynku pracy potraktować można okoliczność, że w ostatnich latach z usług publicznych służb pośrednictwa pracy korzystać mogą wszyscy poszukujący pracy, bez względu na wiek. Wcześniej tego typu pomoc przysługiwała tylko osobom w wieku produkcyjnym. Jednak osoby w wieku poprodukcyjnym wciąż nie mają prawa do zarejestrowania się jako bezrobotne i do świadczeń związanych z tym statusem.

Pracodawcy (poza administracją publiczną) mogą otrzymać dofinansowanie w wysokości do 7 tys. koron za stworzenie społecznie celowego miejsca pracy (przy zatrudnieniu osób z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym tych w wieku 50+, dofinansowanie może trwać nawet 12 miesięcy – zwykle jest to jednak jedynie 6 miesięcy).

Z kolei projekty realizowane ze środków EFS nie są skupione na jakiejś pojedynczej grupie, z uwagi na niechęć do dyskryminowania innych uczestników rynku pracy. Preferencje wpisane do projektów odnoszą się do osób starszych (50+), ale jest to zazwyczaj jedna z kilku grup mających priorytet uczestnictwa w realizowanych projektach.

16.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

W razie wystąpienia problemów zdrowotnych, przez okres do 1 roku uzyskać można świadczenie chorobowe wraz z obowiązkiem rehabilitacji medycznej i zawodowej. To także jest ogólne działanie, niebazujące na kryterium wieku. Jeśli problemy zdrowotne utrzymują się, przysługuje świadczenie rentowe, weryfikowane przez odpowiednią komisję co dwa lata. Niepełnosprawni mają prawo do zorganizowanej i sfinansowanej przez urzędy pracy rehabilitacji zawodowej, której punktem wyjścia jest zindywidualizowana ocena potrzeb danej osoby. Dodatkowo mają oni prawo do przyuczenia do pracy współfinansowanego na podstawie umowy przez urząd pracy przez okres do 24 miesięcy. Pracodawca zatrudniający taką osobę może

ubiegać się o zwrot kosztów przeszkolenia[56], a także stworzenia i dostosowania stanowiska pracy [http://www.mpsv.cz/en/1612].

Opieka geriatryczna jest w opinii czeskich specjalistów słabo zaawansowana, głównie ze względów finansowych. Wprowadzony w 1992 r., a ze względu na problemy finansowe działający tylko trzy lata, Narodowy Program Gerontologiczny uruchomił kształcenie specjalistów, aczkolwiek nie umożliwił stworzenia wystarczająco rozbudowanego zaplecza infrastrukturalnego. 545 łóżek na oddziałach geriatrycznych nie zaspokaja potrzeb osób starszych [http://www.uemsgeriatricmedicine.org/uems1/czech1.asp].

16.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Zainteresowanie problematyką zarządzania wiekiem pojawiło się wśród specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi w Czechach wraz z wprowadzeniem specjalnej ustawy antydyskryminacyjnej w 2008 r.; byli oni zmuszeni do zapoznania się z interpretacją nowego prawa, a jednocześnie – z problemami starzejących się zasobów pracy [Eurofound, 2012]. W roku 2012, tj. ER2012, zaczęto poświęcać więcej uwagi osobom starszym, a zwłaszcza kwestii transferu wiedzy pomiędzy pokoleniami. Realizowane projekty, dofinansowywane ze środków EFS, odnoszące się do mentoringu lub dzielenia się pracą, będą kontynuowane w latach 2013 i 2014, lecz ich późniejszy los jest niejasny wobec braku jednoznacznej wiedzy na temat możliwości ich finansowania.

W ramach Europejskiego Roku zorganizowano po raz pierwszy konkurs na najbardziej przyjaznego dla starszych pracowników pracodawcę. W konkursie zwyciężyli ci pracodawcy, którzy rozpoczęli wdrażanie zarządzania wiekiem. Są to z reguły firmy zachodnie (niemieckie i brytyjskie), posiadające odpowiednią kulturę organizacyjną i *know-how*. We wstępnej wersji *Narodowej Strategii na rzecz Aktywnego Starzenia* się przygotowanej w II połowie 2012 r. znajdują się elementy publicznego wsparcia dla podmiotów wdrażających zarządzanie wiekiem.

W Czechach na poziomie centralnym dopiero tworzy się warunki wykorzystania potencjału doświadczonych obywateli w wieku 50+ [Kaucká, Klimová, 2012]. Obecnie czeski rząd sponsoruje pilotażowy projekt zarządzania wiekiem, mający na celu rozpowszechnianie informacji na temat tej koncepcji i umożliwienie wdrożenia w czeskich przedsiębiorstwach podejścia opartego na zarządzaniu wiekiem w ramach polityki HR [*Impact*…, 2012].

Czeskie firmy natomiast wciąż skłaniają pracowników do przejścia na wcześniejszą emeryturę. Wcześniejsze emerytury w Czechach, z jednej strony, nie motywują pracowników do pozostania na rynku pracy, a z drugiej – dają przedsiębiorstwom możliwość wykluczenia starszych pracowników i odmłodzenia zespołu [P.E.O.P.L.E, 2011]. To wiąże się z potrzebą podnoszenia kompetencji Czechów, a przeważająca większość respondentów w wieku 50-65 lat (98%) nie planuje podejmowania żadnych działań dokształcających i praktycznie nie uczestniczy w kształceniu formalnym [*Older workers*…, 2007].

[56] Swoistą zachętą do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest przepis mówiący, iż każdy pracodawca zatrudniający przynajmniej 25 pracowników jest zobowiązany do zatrudnienia takiej liczby osób niepełnosprawnych, aby stanowiły one przynajmniej 4% pracowników.

16.5. Podsumowanie

Dokonany przegląd narzędzi polityki wobec osób starszych na rynku pracy w Republice Czeskiej wskazuje, iż prowadzone działania, poza reformą systemu emerytalnego, wpływają na skłonność i możliwość wykonywania pracy jedynie pośrednio. Ustawa antydyskryminacyjna – paradoksalnie – ograniczyła skalę publicznych działań świadomie ukierunkowanych tylko na jedną grupę wieku. Zwracają uwagę rozbudowane w Czechach narzędzia zachęcające osoby, które uzyskały prawo do świadczenia emerytalnego (zarówno częściowego, jak i pełnego), do kontynuowania pracy zawodowej.

Jedynym instrumentem, którego możliwość zastosowania w Polsce warto rozważyć, jest stworzenie specjalnych klubów pracy, ukierunkowanych na starszych pracowników i osoby poszukujące pracy. Z uwagi na możliwość swobodnego pytania o problemy uchodzące czasami za wstydliwe, pochodne wobec osiągniętego wieku (ograniczenia somatyczne i psychiczne, wydłużony czas reakcji na bodźce), kluby takie mogą w większym stopniu niż zazwyczaj ułatwiać korzystanie z ich usług klientom na przedpolu starości.

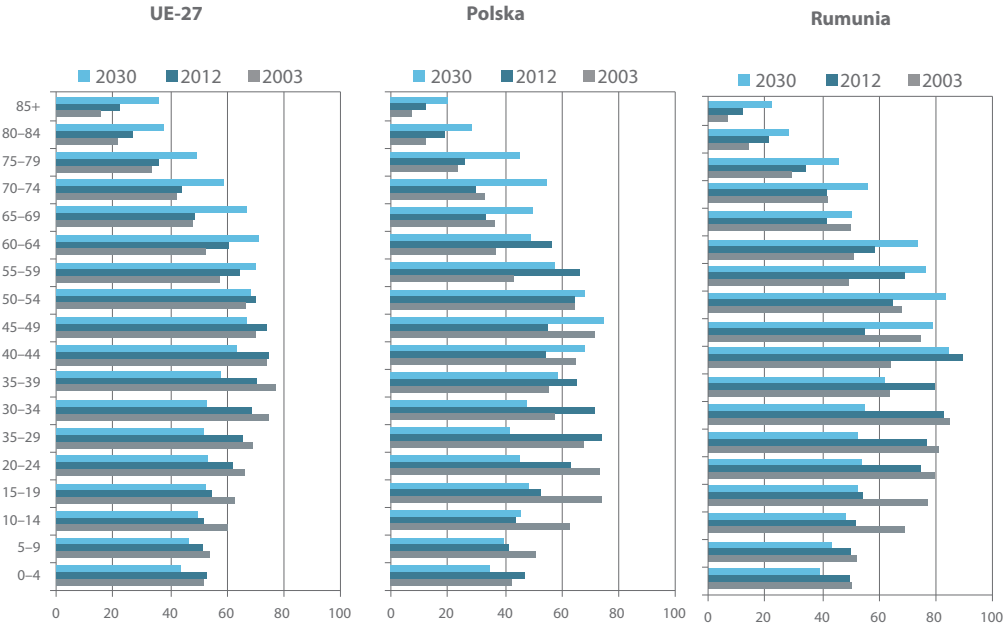
Rozdział XVII
Raport krajowy – Rumunia

Zofia Szweda-Lewandowska

17.1. Zmiany demograficzne

Dwie dekady transformacji ustrojowej i gospodarczej to czas niekorzystnych przemian demograficznych w Rumunii. Współczynnik dzietności już w roku 1990 kształtował się na poziomie niezapewniającym prostej zastępowalności pokoleń i utrzymuje się poniżej tego poziomu, osiągając od roku 1993 wartości poniżej 1,5. Do pogłębienia się niekorzystnej sytuacji demograficznej przyczynił się proces emigracji po przystąpieniu do UE. Do państw europejskich migrują szczególnie osoby z młodszej grupy wieku produkcyjnego, co wpływa między innymi na wartość współczynnika dzietności. Rumunia, obok Węgier i Polski, należy do krajów o najniższej wartości współczynnika dzietności w Unii Europejskiej. Liczba ludności, która połowie lat 1980. osiągnęła maksimum (około 23 mln osób) od tamtej pory zmniejsza się; w 2011 roku wynosiła 21 mln. Choć od roku 1992 stale występuje ujemny przyrost naturalny, na który wpływ ma wspomniana już na wstępie bardzo niska dzietność, trzeba pamiętać o dodatkowym niekorzystnym wpływie emigracji do krajów starej UE. Rezultatem jest szybki proces starzenia się ludności, który ma przyspieszyć w nadchodzących dziesięcioleciach (rys. 17.1). Proces ten jest dziś mniej zaawansowany niż średnio dla UE-27, jak i dla Polski, ale w najbliższych dekadach Rumunia ma być jednym z państw Wspólnoty o najszybszym tempie wzrostu odsetka osób starszych.

Rysunek 17.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Rumunii w latach 2003-2030 (w promilach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database [demo_pjangroup]

Miernikiem zaawansowania procesu starzenia się ludności jest wzrost odsetka ludności w starszym wieku. Niezależnie od tego, jak ją zdefiniujemy (60 lat i więcej, czy 70 lat i więcej), mamy do czynienia z podwyższaniem się jej udziału w całej populacji (tab. 17.1).

Tabela 17.1. Odsetek osób starszych w UE-27, Polsce i Rumunii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem)

Wiek	UE-27		Polska		Rumunia	
	2003	2012	2003	2012	2003	2012
50+	33,9	37,4	29,2	35,2	30,9	34,2
60+	21,5	23,9	17,0	20,2	19,2	20,8
70+	11,4	13,0	8,7	10,0	9,2	10,9

Źródło: jak przy rys. 17.1.

Rumuńskie zasoby pracy w zasadzie nie podlegają procesowi starzenia się. Udział osób mających 45-64 lata w populacji osób w wieku 20-64 lata obniżył się pomiędzy rokiem 2003 a 2012 z 39,3 do 38% (średnia dla UE-27 wzrosła z 40,6 do 44,1%, zaś dla Polski – z 40,4 do 42,5%). Z kolei udział osób mających 45-64 lata w grupie osób aktywnych zawodowo we wskazanych latach wzrósł z 31,1 do 31,2% (w UE-27, odpowiednio, z 33,6 do 38,8%, w Polsce z kolei – z 31,8

do 35,8%). Tym samym sytuacja w Rumunii odbiega od typowej sytuacji w krajach UE, co przekłada się na relatywnie młodsze zasoby pracy.

Proces starzenia się ludności będzie widoczny także w postaci zmian liczebności zasobów siły roboczej, a zachodzącym zmianom towarzyszą i towarzyszyć będą znaczące zmiany liczby ludności według wieku ekonomicznego oraz współczynnika obciążenia ekonomicznego (tab. 17.2). Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym zmniejszy się pomiędzy 2012 a 2030 r. o 15,1%, grupa osób w wieku 20-64 lata odznaczać się będzie spadkiem liczebności o 9,6%, zaś wielkość populacji osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o 14,9%.

Tabela 17.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Rumunii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030

Wyszczególnienie	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]	2003	2012	2030[P]
	UE-27			Polska			Rumunia		
0-19 lat	111352864	106169316	104334500	10035440	8133701	7233637	5378939	4363735	3706387
20-64 lata	296497894	307736980	294487891	23295416	25079731	21887668	13304304	13786246	12457820
65 lat i więcej	78794915	89757214	123520022	4887675	5325015	8443673	2786423	3205868	3685433
Współczynnik obciążenia ekonomicznego [a]	64,1	63,7	77,4	64,1	53,7	71,6	61,4	54,9	59,3

Oznaczenia – jak przy tab. 7.2

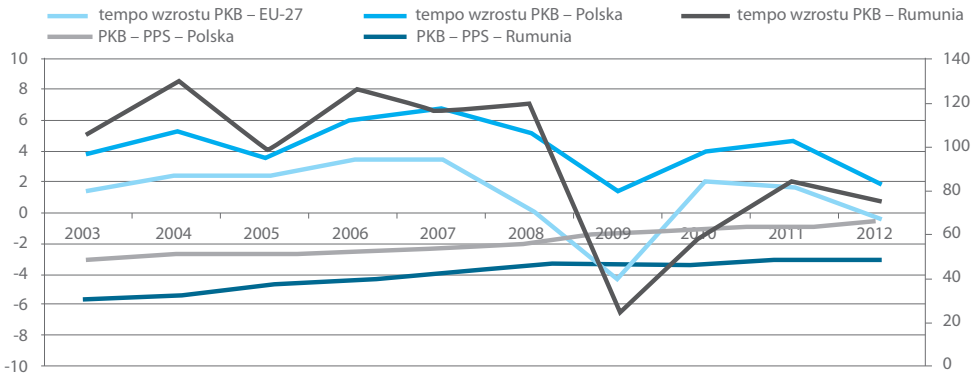
Źródło: jak przy rys. 17.1.

Zmniejszenie się liczby osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym będzie skutkowało wzrostem współczynnika obciążenia demograficznego, z 54,9 osoby w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2012 r. do 59,3 w 2030 r., i to w warunkach znacznego spadku obciążenia dziećmi i młodzieżą.

17.2. Sytuacja społeczno-gospodarcza

W Rumunii od 2000 r. obserwowano wzrost PKB. Jednak światowy kryzys gospodarczy i finansowy wywarł wpływ na sytuację ekonomiczną tego kraju. W 2009 r. nastąpiło załamanie i PKB obniżył się o 6,6% (rys. 17.2). Generalnie, tempo wzrostu PKB było wyższe niż średnia dla 27 krajów Unii Europejskiej, a równocześnie spadek w 2009 r. – wyższy niż w całej Unii. Jednak tempo wzrostu PKB było i jest obecnie zbyt niskie, aby Rumunia mogła wydatnie zmniejszyć dystans pomiędzy swoimi obywatelami a mieszkańcami innych krajów UE, jeśli chodzi o poziom zamożności mierzony parytetem siły nabywczej.

Rysunek 17.2. Wzrost gospodarczy w Rumunii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012

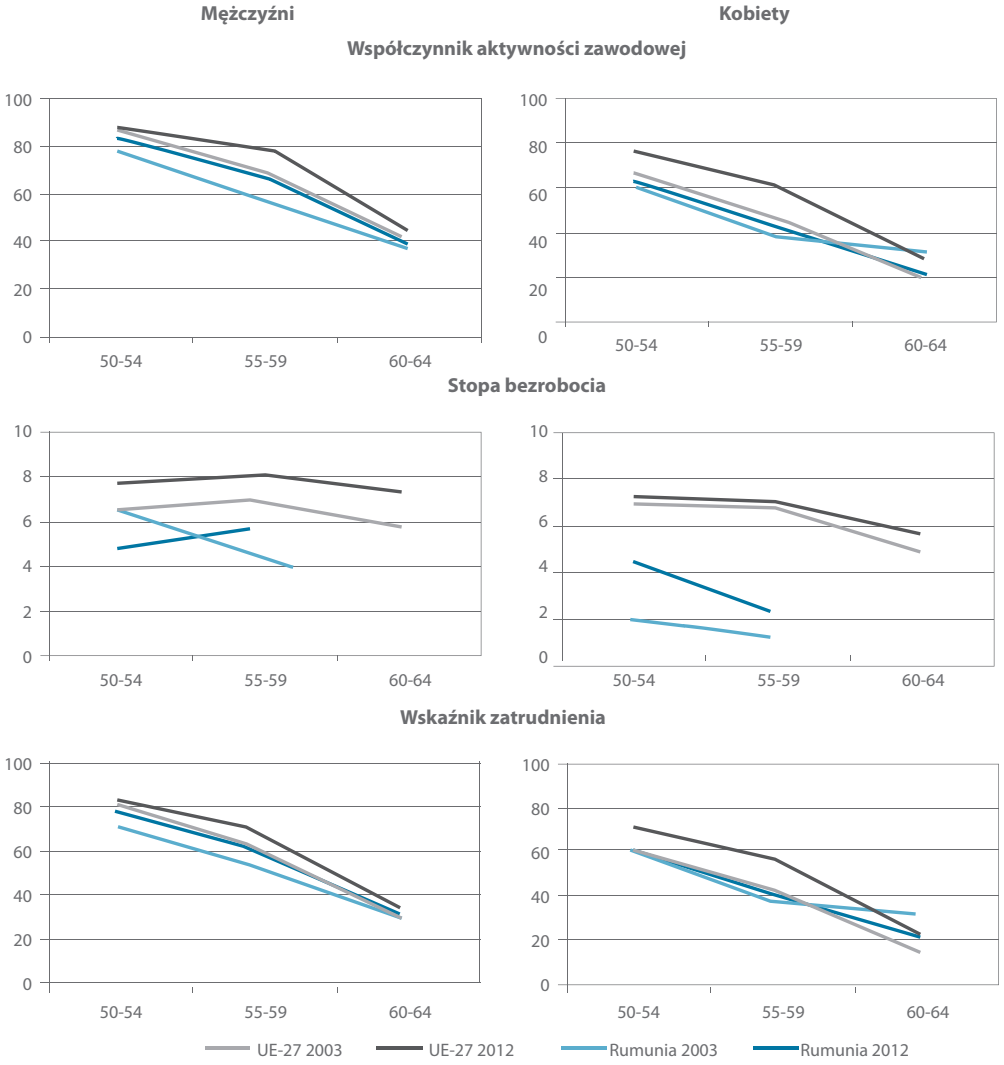


Źródło: jak przy rys. 17.1.

Zarówno wskaźniki zatrudnienia, jak i współczynniki aktywności zawodowej w grupach wieku 50-54 i 55-59 lat, utrzymują się w Rumunii na poziomie niższym niż średnia dla 27 krajów Unii Europejskiej. Natomiast w grupie wieku 60-64 lata współczynniki – zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn – są na poziomie porównywalnym ze średnią dla UE-27 lub wyższym. Grupę kobiet w wieku 60-64 lata charakteryzował do momentu wystąpienia kryzysu gospodarczego wyższy niż statystyczne Europejki wskaźnik zatrudnienia, jak i współczynnik aktywności zawodowej. Stopa bezrobocia w grupie osób w wieku 50-54 i 55-59 lat w Rumunii wynosi mniej niż 5%, jednak wynika to zapewne z ich małej aktywności zawodowej, pracy w rolnictwie dużej ich części i rozbudowanej szarej strefy. W grupie wieku 50-54 lata stopa bezrobocia dla kobiet była niższa (4,9%) niż dla mężczyzn (4,4%), ale w grupie 55-59 lat wynosiła 2,3% dla kobiet i 5,6% dla mężczyzn. Różnice wynikają z szybszego wycofywania się kobiet z rynku pracy.

Choć sytuacja osób starszych na rumuńskim rynku pracy jest – w świetle wskaźników informujących o bezrobociu – lepsza niż osób młodych, wynika to przede wszystkim z masowego i wczesnego opuszczania rynku pracy w obawie przed bezrobociem, co sprawia, iż rzeczywista sytuacja starszych pracowników jest w tym kraju gorsza, niż wynikałoby to ze wskaźników statystycznych.

Rysunek 17.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i w Rumunii



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu;
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database

17.3. System emerytalno-rentowy

Ze względu na przemiany demograficzne zachodzące w populacji Rumunii zmianie i dostosowaniu do nowych warunków ulega system emerytalno-rentowy. Obecny system składa się z trzech filarów. Pierwszy filar jest obowiązkowy i oparty na zasadzie *pay-as-you-go*. Uprawnione do korzystania z emerytury są osoby, które przekroczyły ustawowy wiek emerytalny i przepracowały odpowiedni okres. **Wcześniejsze emerytury** mają zastosowanie do osób, którym do ustawowego wieku emerytalnego brakuje 5 lat i przepracowały przynajmniej 15 lat, świadczenie jednak jest niższe niż dla osób przechodzących na emeryturę po przekroczeniu ustawowej granicy wieku emerytalnego (kiedy osoba, która korzystała z prawa do wcześniejszej emerytury, dochodzi do wieku emerytalnego, świadczenie jest ponownie przeliczane). Wiek uprawniający do pobierania emerytury został zmieniony, aby dostosować system emerytalny do starzejącej się populacji i aktywizować osoby na przedpolu starości. Od 2002 r. wiek emerytalny wynosił 57 lat dla kobiet i 62 lata dla mężczyzn, lecz był sukcesywnie podnoszony, rocznie o 2-3 miesiące [Eurofound, 2007]. Zgodnie z art. 53 ustawy nr 263/2010 w sprawie jednolitego publicznego systemu emerytalnego, wiek emerytalny ma wynieść ostatecznie w 2030 r. 63 lata dla kobiet i 65 dla mężczyzn. Zostanie to osiągnięte poprzez stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego. Zwiększeniu uległa również liczba lat opłacania składek upoważniająca do otrzymania świadczenia emerytalnego, z 25 lat (kobiety) i 30 lat (mężczyźni) do, odpowiednio, 30 i 35 lat[57]. Składka emerytalna jest płacona zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Składka pracodawcy wynosiła w 2011 r. 18%, a pracownika – 9,5%.

Osoby uprawnione do **częściowej wcześniejszej emerytury** to takie, którym do ustawowego wieku emerytalnego brakuje więcej niż 5 lat, ale pracowały w szczególnych warunkach (dotyczy to np. służby więziennej, urzędników państwowych, osób mających w pracy kontakt z rudami metali nieżelaznych i innymi szkodliwymi substancjami), przy czym przepracowały w uciążliwych warunkach minimum 30 lat. Po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego świadczenie jest automatycznie przeliczane.

W Rumunii obowiązkowy jest drugi filar, który składa się z indywidualnych kont emerytalnych prowadzonych przez prywatne instytucje finansowe. Emerytury wypłacane z tego źródła mają być dodatkiem do emerytur z podstawowego filaru. Od 1 stycznia 2008 r. do funduszy emerytalnych kierowane są 2 punkty procentowe ze składki emerytalnej opłacanej przez pracodawcę. Dotyczy to osób w wieku poniżej 35 lat; osoby pomiędzy 35. a 45. rokiem życia mogą wybrać, czy chcą przystąpić do nowego systemu. Założeniem reformy było zwiększanie składki płaconej do drugiego filaru o 0,5 punktu procentowego rocznie przez 8 lat, aż osiągnie ona wysokość 6%.

Nadzór nad prywatnymi instytucjami finansowymi działającymi w ramach drugiego filaru sprawuje specjalnie powołana Komisja Nadzoru nad Prywatnym Systemem Emerytalnym (*Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private*), której rolą jest [http://www.csspp.ro/]:

- udzielanie zezwoleń na działanie na rynku ubezpieczeń emerytalnych, regulowanie sposobów inwestowania środków i nadzór nad nimi;
- obowiązek sprawdzania, czy środki gromadzone przez przyszłych emerytów są inwestowane z zachowaniem należytej ostrożności (czy inwestycje zapewniają bezpieczeństwo, płynność i rentowność gromadzonych środków);

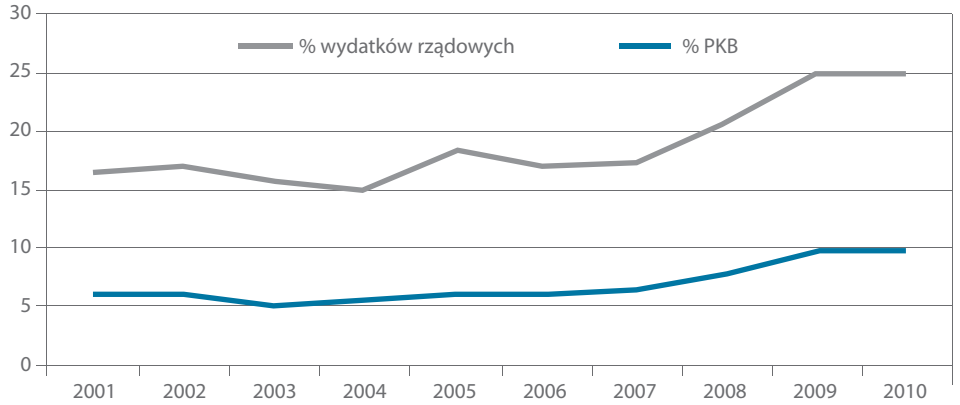
[57] W okresie styczeń 2011 – grudzień 2014 r. wiek emerytalny kobiet wzrośnie z 59 do 60 lat, zaś mężczyzn – z 64 do 65 lat [LEGE nr 263/2010, op. cit.].

– kontrolowanie, czy środki inwestowane są przede wszystkim w instrumenty notowane na rynku regulowanym (inwestycje w pochodne instrumenty finansowe są możliwe, ale nie powinny one stanowić zbyt dużej części poczynionych inwestycji);
– dbanie o dywersyfikację aktywów, aby uniknąć nadmiernego uzależnienia od jednego rodzaju aktywów, emitentów lub grupy spółek handlowych, w celu wyeliminowania ryzyka;
– dbanie, aby składki na fundusz emerytalny były rejestrowane na indywidualnych rachunkach.

Trzeci filar jest oparty na dobrowolnych oszczędnościach na przyszłą emeryturę zarządzanych przez instytucje ubezpieczeniowe i finansowe. Nie ma ograniczenia związanego z wiekiem, do III filaru przystąpić mogą również starsi pracownicy. Aby otrzymać emeryturę z III filaru, uczestnik musi płacić składki przez 90 miesięcy (przy czym możliwe są przerwy), przekroczyć wiek 60 lat i zebrać minimalną wymaganą kwotę. Zebrane w tym filarze środki podlegają dziedziczeniu. O ile uczestników II filaru było w lutym 2013 r. 5,83 mln, o tyle składki do III filaru odprowadzało tylko 296 tys. osób [http://www.csspp.ro/].

Reforma systemu emerytalnego była konieczna ze względu na wzrastające obciążenie budżetu państwa kosztami wypłacanych emerytur. Wydatki rządowe na emerytury i renty stanowiły 25% wszystkich wydatków budżetowych w 2010 r. (9,7% PKB), przy czym nie brano pod uwagę wydatków na emerytury i renty służb mundurowych [Preda i in., 2011, s. 235-251].

Rysunek 17.4. Udział wydatków na emerytury i renty w wydatkach rządowych oraz w PKB w Rumunii w latach 2001-2010



Źrodło: M. Preda, V. Grigoraş, *The Public Pension System in Romania: Myths and Facts*, "Transylvanian Review of Administrative Sciences", No. 32 E/2011, pp. 235-251.

Głównym zagrożeniem dla stabilności systemu emerytalnego jest przechodzenie na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, z czym wiąże się konieczność zwiększania wsparcia kierowanego do systemu z budżetu państwa. Powoduje to zachwianie proporcji pomiędzy liczbą osób płacących składki a liczbą osób pobierających świadczenia. Wydatki z budżetu państwa na wsparcie systemu emerytur wzrosły szczególnie po roku 2007, „wymuszając" podjęcie przez decydentów kroków w celu ustabilizowania sytuacji poprzez wydłużenie wieku aktywności zawodowej pracowników. Dodatkowym czynnikiem było nadużywanie prawa do rent. Dane przytaczane przez M. Preda i V. Grigoraş [2011] wskazują na

53-procentowy wzrost liczby osób pobierających świadczenie emerytalno-rentowe – z 3,6 mln w 1990 r. do 6 mln w roku 2004. Liczba osób płacących składki zmalała natomiast z 8,1 mln w 1990 r. do 4,5 mln w 2010.

Do pobierania **renty** uprawnione są osoby, które – ze względów zdrowotnych – nie mogą wykonywać pracy. Osoby niezdolne do pracy są podzielone na trzy kategorie:

- I stopień – całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji;
- II stopień – całkowita niezdolność do pracy, zdolność do wykonywania czynności pielęgnacyjnych;
- III stopień – częściowa niezdolność do pracy, praca może być wykonywana w przystosowanym do potrzeb niepełnosprawnego miejscu.

Uprawnione do renty są osoby całkowicie lub częściowo niezdolne do pracy z powodu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, nowotworów złośliwych, schizofrenii i AIDS oraz występowania chorób i wypadków niezwiązanych z pracą [http://www.cnpas.org/portal/media type/html/language/ro/user/anon/page/pensions.psml; jsessionid=2288FFF84E34E4C 4612D 9A6A5E01192F?weblog_name=pensions&subject_id=1107157752191].

17.4. Działania na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Zgodnie z rumuńskim prawem, istnieją dwie definicje osoby na przedpolu starości na rynku pracy: (1) jest to osoba w wieku 45 lat i więcej lub (2) osoba na 3 lata przed emeryturą. Osoby w wieku 45+ są wymieniane jako szczególna grupa na rynku pracy, należąc do tej samej kategorii, co samotni rodzice i młodzież. Osoby w wieku 45/50+, które utraciły pracę, traktuje się jak wszystkie inne (do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych są uprawnione tylko te, które w ciągu ostatnich 24 miesięcy przez minimum 12 opłacały składki).

17.4.1. Dokumenty odwołujące się do koncepcji aktywnego starzenia się

W okresie transformacji z gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej sytuacja osób na przedpolu starości na rumuńskim rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu. Główne działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku produkcyjnym dotyczyły osób młodych, jednak Rumunia zgłaszając chęć akcesji do Unii Europejskie musiała podjąć działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób w wieku 45/50+. Aby przeciwdziałać bezrobociu osób w starszej grupie wieku produkcyjnego, szczególnie długotrwałemu, rząd Rumunii przyjął dwa Narodowe Plany Zatrudnienia *(National Employment Plans (Planuri Nationale de Actiune pentru Ocuparea Fortei de Munca – PNAO))*: PNAO 2002-2003 i PNAO 2004-2005. W ramach programu PHARE Rumunia otrzymała środki na aktywizację zawodową osób w wieku 45+. Środki te zostały przeznaczone głównie na szkolenia i warsztaty mające na celu dostosowanie umiejętności i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do zmieniającego się zapotrzebowania na rynku pracy. Chociaż wsparcie dla osób starszych na rynku pracy wdrożono jeszcze przed przystąpieniem do UE, to jednak sytuacja osób ze starszej grupy wieku produkcyjnego na rynku pracy nie poprawiła się znacznie i nadal należą one do grupy na tym rynku defaworyzowanej.

Działania rządu na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób na przedpolu starości nie ograniczają się tylko do sfery szkoleń i warsztatów, lecz obejmują także działania w zakresie

promocji zdrowego stylu życia i profilaktyki zdrowotnej, które mają prowadzić do tego, aby pracownicy w starszym wieku nie opuszczali rynku pracy ze względu na zły stan zdrowia. Drugi obszar ochrony zdrowia, na którym koncentrują się działania państwa, to bezpieczeństwo w pracy i minimalizowanie skutków niekorzystnych warunków pracy, np. poprzez rehabilitację medyczną wypadków przy pracy.

W ramach Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej (2012) zorganizowano szereg konferencji dotyczących sytuacji osób starszych i na przedpolu starości. Poruszano na nich jednak głównie problemy seniorów, a nie osób na przedpolu starości; kwestie związane z sytuacją osób w starszej grupie wieku produkcyjnego nie były akcentowane. Nie odnotowano innych przedsięwzięć w tym zakresie.

Kwestia osób w niemobilnym wieku produkcyjnym nie została również podjęta w opracowanym na lata 2011-2013 przez rząd Rumunii *National Reform Programme 2011-2013* (NRP), w którym zadeklarowano podwyższanie odsetka osób zatrudnionych w grupie osób w wieku 20-64 lata. Zgodnie z danymi Eurostatu, najwyższe zatrudnienie jest notowane w młodszej grupie osób w wieku produkcyjnym z wykształceniem wyższym. Oznacza to, że jeśli założony cel ma zostać zrealizowany, niezbędne jest zintensyfikowanie działań aktywizujących skierowanych do osób na przedpolu starości i osób legitymujących się niższym wykształceniem. Rząd Rumunii deklaruje, że zamierza skoncentrować się na osobach długotrwale bezrobotnych i ich przejściu z bezrobocia do zatrudnienia. Osoby te byłyby kierowane na warsztaty i doszkalanie zawodowe, miałyby też możliwość skorzystania z pomocy doradcy zawodowego, który pomógłby im napisać życiorys i list motywacyjny, pokazałby, jak szukać ofert pracy w Internecie itp. Jednak w *National Reform Programme* zapisano, że rząd chce się skoncentrować na pomocy skierowanej do osób z obszarów wiejskich, młodzieży i kobiet. Tak więc osoby w wieku 45+ nie są w opinii twórców NRP grupą szczególnie narażoną na wykluczenie z rynku pracy, a więc nie wymagają ich zdaniem szczególnego wsparcia i tworzenia programów skierowanych do tej grupy wieku.

17.4.2. Działania na rzecz pracujących

W ramach działań na rzecz pracowników pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie w wysokości 50% kosztów szkolenia przeprowadzonego dla zatrudnionych u siebie osób, pod warunkiem gwarancji ich zatrudnienia przez co najmniej 3 lata po zakończeniu szkolenia. Dofinansowany może zostać tylko jeden kurs w roku. Na mocy Kodeksu Pracy „pracodawcy są zobowiązani do organizowania regularnych szkoleń" [Codul Muncii, 2003]. Zgodnie z prawem, programy szkolenia zawodowego dla dorosłych organizowane są przez instytucje specjalnie do tego celu powołane i mające doświadczenie w zakresie szkoleń i przekwalifikowywania.

Oprócz szkoleń podnoszących kwalifikacje każdy pracodawca ma też obowiązek przeprowadzenia szkolenia, którego celem jest ochrona pracownika przed narażeniem na uszczerbek na zdrowiu z powodu wypadku w pracy, przy czym obowiązek ten dotyczy nie tylko pracowników zatrudnianych w firmie na stałe, lecz także praktykantów i pracowników tymczasowych.

17.4.3. Działania na rzecz innych grup społeczno-zawodowych

Rząd zamierza walczyć z nierejestrowaną pracą i zniechęcać zarówno pracodawców, jak i pracowników, do zatrudniania i podejmowania pracy bez zarejestrowania. Zachowania niezgodne z prawem wpływają niekorzystnie na bieżący system emerytalny, jak i pogarszają przyszłą sytuację emerytalną osób obecnie pracujących w szarej strefie. Jedną z metod

przeciwdziałania podejmowaniu nierejestrowanej pracy ma być dokonanie zmian w kodeksie pracy, tak aby bardziej uelastycznić stosunki pracy. W roku 2011 zgodnie z planem przeprowadzono około 80 000 kontroli mających na celu ograniczenie nielegalnego zatrudnienia. Całkowity budżet na wykonanie planu przeciwdziałania nierejestrowanej pracy równy był 1 441 000 lei [Voinea i in., 2010]. Działania rządu kierowane do osób pracujących w szarej strefie mają na celu między innymi zadbanie o ich przyszłe emerytury. Podejmujący pracę bez rejestracji nie odprowadzają składek na ubezpieczenie społeczne i nie gromadzą środków na starość.

Druga grupa, do której adresowane są działania państwa, to kobiety. Szczególny nacisk ma zostać położony na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet. Kobiety w wieku 45 lat i więcej są dyskryminowane na rynku pracy zarówno ze względu na swój wiek, jak i na płeć, co sprawia, że mają słabszą niż mężczyźni pozycję. W ramach krajowego modelu *flexicurity* na lata 2011-2013 [Convergence Programme 2011-2014] rząd zamierza w większym stopniu skoncentrować się na promowaniu bardziej elastycznych stosunków pracy oraz na polepszeniu przepisów dotyczących stosunku pracy i dialogu społecznego.

17.4.4. Działania na rzecz bezrobotnych

Główną instytucją odpowiedzialną za podejmowanie działań w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45/50+, ich koordynację i monitorowanie efektów jest Ministerstwo Pracy, Solidarności Społecznej i Rodziny oraz biura regionalne. W krajowym planie zatrudnienia przewidziano pewne działania skierowane do osób na przedpolu starości. Należą do nich między innymi [Eurofound 2007][58]:

- zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób po 45./50. roku życia i starszych, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy 76/2002 (art. 85);
- opracowanie planu stopniowego wycofywania się z rynku pracy osób, które wkraczają w wiek emerytalny;
- dofinansowywanie pracodawców zatrudniających osoby w wieku 45/50 lat i więcej;
- subwencje dla firm tworzących miejsca pracy (niezależnie od wieku zatrudnianego pracownika);
- działania na rzecz doradztwa zawodowego dla osób starszych, w tym: pomoc w pisaniu CV i listu motywacyjnego oraz w szukaniu pracy;
- działania w zakresie poprawy i tworzenia nowych uregulowań prawnych w celu stworzenia bardziej przyjaznego środowiska pracy dla osób w wieku 45/50+;
- rozwój kształcenia zawodowego osób dorosłych i dojrzałych;
- ustanowienie nowych standardów w zakresie szkoleń osób dorosłych;
- rozwój kształcenia ustawicznego;
- działania zmierzające do poprawy prawa pracy;
- utworzenie funduszu na szkolenia zawodowe dla pracowników i bezrobotnych.

Zadaniem Ministerstwa Pracy Solidarności Społecznej i Rodziny jest również badanie zapotrzebowania na różnorodne zawody i umiejętności, konstruowanie prognozy w tym zakresie i przekazywanie informacji o potrzebach rynku Narodowej Agencji Zatrudnienia (NAE). W ostatnich latach przygotowując diagnozę i prognozę zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy ministerstwo współpracowało z Bankiem Światowym.

[58] Zadania w tym zakresie pozostają aktualne.

Cele stojące przed Narodową Agencją Zatrudnienia można podzielić na trzy główne grupy: prowadzenie dialogu społecznego w zakresie zatrudnienia, budowa strategii zatrudniania i opracowywanie szkoleń, ochrona i działania na rzecz osób bezrobotnych. Aby skutecznie realizować powyższe cele, NAE prowadzi następujące działania:

- jest organizatorem i usługodawcą szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych,
- oferuje pomoc w znajdowaniu pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami,
- zapewnia pośrednictwo w kontaktach pomiędzy pracodawcami i pracownikami,
- zarządza budżetem funduszu ubezpieczeń na wypadek bezrobocia,
- wdraża programy finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Agencja prowadzi szkolenia dla zarejestrowanych bezrobotnych, w tym dla osób w wieku 45+. Organizuje warsztaty i szkolenia w całym kraju, poprzez 8 regionalnych centrów oraz placówki we wszystkich 41 powiatach i w Bukareszcie. Z reguły są to placówki ulokowane w stolicach powiatów, lecz w przypadku części z nich istnieją lokalne ekspozytury, ułatwiające kontakt bezrobotnych z urzędami pracy. Szkolenia są jednym z najistotniejszych działań NAE. Są one bezpłatne dla osób zarejestrowanych w agencji jako bezrobotne. Większość szkoleń jest zapewniana w ramach agencji. Tylko w sytuacji, gdy agencja nie posiada centrum szkoleniowego w danym regionie, kontraktuje się prywatne firmy. Na mocy rozporządzenia ministra pracy z 2002 r. pracodawcy, którzy zatrudnili osobę w wieku 45 lat i więcej, mogli liczyć na dofinansowanie do miejsca pracy takiej osoby za pośrednictwem NAE [Rozporządzenie nr 76/2002].

W przypadku utraty pracy i rejestracji w urzędzie pracy osobie bezrobotnej przysługuje zasiłek z tytułu bezrobocia. Długość okresu pobierania zasiłku jest uzależniona od długości okresu składkowego [*Twoje*…, 2011]:

- okres składkowy wynoszący od roku do 5 lat uprawnia do pobierania zasiłku przez 6 miesięcy,
- okres składkowy wynoszący od 5 do 10 lat umożliwia pobieranie zasiłku przez 9 miesięcy,
- okres składkowy wynoszący więcej niż 10 lat zapewnia pobieranie zasiłku przez 12 miesięcy,
- absolwenci szkół i uczelni wyższych są uprawnieni do pobierania zasiłku przez 6 miesięcy, jeśli w ciągu 60 dni od zakończenia edukacji nadal pozostają bez pracy.

Pracodawcy zatrudniający osoby bezrobotne w wieku powyżej 45 lat, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osoby długotrwale bezrobotne, są zwolnieni, na okres 12 miesięcy, z płacenia składek na fundusz pracy. Dodatkowo pracodawca zatrudniający osoby z powyższych kategorii otrzymuje miesięczne subsydia w wysokości 500 lei, pod warunkiem jednak, że osoby te pozostaną jego pracownikami przez okres przynajmniej 2 lat. Do uzyskania takich subsydiów są uprawnieni również pracodawcy zatrudniający osoby, którym do przejścia na emeryturę zwykłą, częściową lub wcześniejszą pozostały 3 lata.

Nie istnieją w ramach urzędów pracy specjalne procedury postępowania z osobami starszymi, czego przyczyną jest zarówno uciążliwość obowiązków nałożonych na urzędników (liczba bezrobotnych w przeliczeniu na pracownika urzędu), jak i brak specjalistycznych kursów, które mogłyby ich wyposażyć w wyspecjalizowane umiejętności komunikacji z tym szczególnym typem klienta.

Aby zwiększyć mobilność pracowników, a zarazem wspierać przechodzenie do zatrudnienia, rozpoczynające pracę osoby bezrobotne zmuszone do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na odległość miejsca pracy o przynajmniej 50 km otrzymują 3500 lei dofinansowania do przeprowadzki.

Zgodnie z przepisami OUG nr 13/2010, pracodawcy, którzy w 2010 roku utworzyli nowe miejsca pracy i zatrudnili osoby bezrobotne zarejestrowane w NAE przez przynajmniej 3 miesiące na okres 12 miesięcy, są zwolnieni przez 6 miesięcy z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne tychże osób [Rozporządzenie…, OUG 13/2010].

17.4.5. Programy zdrowotne dla osób w wieku 50+

Do działań aktywizujących bezpośrednio nie zaliczają się podejmowane przez Ministerstwo Zdrowia (MS) działania mające wpływać na kondycję oraz zdrowie psychiczne i fizyczne obywateli rumuńskich; przyczyniają się one jednak do zwiększenia możliwości wydłużenia okresu pracy zawodowej. Ministerstwo to jest odpowiedzialne za opracowanie i wdrażanie strategii zdrowia publicznego.

17.4.6. Stosowanie zarządzania wiekiem

Przeprowadzone przez związki zawodowe w 2007 roku badania rynku pracy pokazały, że pracodawcy nie uwzględniają w wystarczającym stopniu przemian demograficznych, które mają wpływ na strukturę wieku ludności [Eurofound, 2007]. Pracodawcy nie tworzą specjalnych programów dla starszych pracowników i nie ma zróżnicowanego podejścia do rozwiązywania konkretnych problemów danych kategorii osób. W czasach kryzysu gospodarczego starsi pracownicy są szczególnie narażeni na zwolnienia i często znajdują się w grupie podlegającej zwolnieniom grupowym. Wśród badanych przedsiębiorstw tylko niewielka grupa posiadała doświadczenie w zakresie zarządzania wiekiem i wdrażała specjalne programy szkoleń i strategie przystosowania miejsca pracy do potrzeb starszych pracowników. Firmy te najczęściej otrzymywały wsparcie ze strony władz lokalnych lub z programów unijnych. Remedium na taką postawę pracodawców może stanowić prowadzenie przez władze polityki rynku pracy uwzględniającej cykl życia i dostosowanie jej narzędzi do przemian zasobów pracy.

W Rumunii przedsiębiorstwa i funkcjonujący w ich otoczeniu interesariusze (media, agencje pośrednictwa pracy, instytucje pozarządowe), a także klienci firm, podchodzą do problemu dyskryminacji ze względu na wiek z obojętnością. W społeczeństwie rumuńskim wzrasta co prawda świadomość istnienia problemu dyskryminacji ze względu na wiek, lecz konkretne działania ukierunkowane na jego przezwyciężenie dopiero zaczynają być podejmowane. Utrudnieniem może być fakt, że w grupie najsilniej dyskryminowanych znajdują się osoby bardzo młode i najstarsi pracownicy – ta właśnie niejednorodność osłabia jej pozycję [Sofică, 2012].

17.5. Podsumowanie

Rząd Rumunii nie traktuje osób po 45./50. roku życia jako grupy na rynku pracy, którą trzeba szczególnie wspierać. Działania są raczej ukierunkowane na pomoc osobom młodym i przeciwdziałanie bezrobociu oraz bierności zawodowej osób, które rozpoczynają karierę zawodową. Nawet w ramach Europejskiego Roku Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej nie podkreślono znaczenia osób starszych na rynku pracy i konieczności wspierania ich zatrudnienia. Niekorzystne prognozy demograficzne powinny działać jak sygnał alarmowy dla władz. Jednak problemy rynku pracy, których można się spodziewać w przyszłości (niedobór siły roboczej ze względu na starzenie się populacji), nie są jeszcze przedmiotem szerszego zainteresowania, ani rządu, ani opinii publicznej.

Synteza raportów krajowych

Dokonany w 11 rozdziałach (VII – XVII) przegląd działań prowadzonych w wybranych państwach UE jednoznacznie wskazuje, iż choć każde z nich było – z punktu widzenia wykorzystanego syntetycznego wskaźnika opisującego sytuację osób na przedpolu starości na rynku pracy – liderem w ramach swej grupy, różnią się one między sobą co do stopnia systematyczności i dojrzałości podejmowanych działań.

Porównanie materiału zaprezentowanego w raportach krajowych wskazuje na zdecydowaną jednorodność działań w sferze wspierania aktywnego starzenia się w obszarze aktywności zawodowej w ramach badanych grup państw. W zasadzie takie wewnątrzgrupowe podobieństwa występują w przypadku każdego analizowanego zakresu tematycznego, co potwierdza zasadność zastosowanego podziału.

Po dokonaniu oceny według stopnia kompleksowości – definiowanej zarówno z uwzględnieniem wpływania na różne sfery życia i grupy społeczne, jak i etapu życia, na którym podejmowane jest oddziaływanie na decyzję o wydłużeniu aktywności zawodowej – prowadzone w badanych państwach polityki można uporządkować zgodnie z rankingiem wyznaczonym przez przedstawiony w rozdziale VII syntetyczny wskaźnik sytuacji osób starszych na rynku pracy.

Państwa skandynawskie, którym przypisaliśmy określenie **„skandynawska opieka" (grupa 1)**, skupione są głównie na podtrzymaniu zdolności do wykonywania pracy; wychodzi się tam z założenia, iż sprawna, zdrowa, wyposażona w zaktualizowane kompetencje i umiejętności jednostka w większości przypadków zdecyduje się na jak najdłuższą kontynuację kariery zawodowej. Wsparcie polega przede wszystkim na zapewnieniu stałego w trakcie kariery profesjonalnej dostępu do systemu uzupełniania kwalifikacji zawodowych, zaś ważną rolę organizatora w tym przypadku pełnią związki zawodowe. Możliwość kontynuacji pracy zawodowej wzrasta dzięki powszechnie stosowanemu zarządzaniu wiekiem, wdrażanemu początkowo w dużym stopniu przez podmioty publiczne.

Bardzo podobne uogólnienia sformułować można również w odniesieniu do **reprezentantów Europy Zachodniej (grupa 2 – „zachodnioeuropejska rozmaitość")**. Zarówno Wielka Brytania, jak i Holandia, są – podobnie jak państwa skandynawskie – na drodze do pełnego wdrażania koncepcji aktywnego starzenia się, choć działania krajów nordyckich wydają się w większym stopniu dotykać bardziej zróżnicowanych sfer życia.

Inaczej wygląda sytuacja w państwach reprezentujących pozostałe dwie grupy. Zarówno w państwach **Europy Południowej (grupa 3 – „śródziemnomorska droga")**, jak i **Środkowej (grupa 4 – „środkowoeuropejska, młoda demokracja")** działania związane z wdrażaniem koncepcji aktywnego starzenia się są fasadowe. Dokumenty – strategie, ramy działania, programy – co prawda powstają, lecz w dużym stopniu na potrzeby UE, zaś z uwagi choćby na odmienne problemy społeczno-ekonomiczne (zwłaszcza bardzo wysokie bezrobocie młodzieży) wspieranie osób na przedpolu starości ma mniejszy zakres, skromniejsze instrumentarium, ograniczone przede wszystkim do prób zapewnienia dochodu osobom bliskim wieku emerytalnego w sytuacji jego zagrożenia. Słabość i brak kompleksowości działań na poziomie makro prze-

kładają się na niższe poziomy – mniej w tych państwach działań regionalnych i lokalnych (choć – jak np. we Włoszech to regionom przypisana została w dużym stopniu odpowiedzialność za stwarzanie dobrych warunków zatrudniania osób starszych), a przedsiębiorcy mają mniejszą świadomość potrzeby wprowadzania choćby wybranych elementów zarządzania wiekiem (skądinąd, instytucje i przedsiębiorstwa publiczne nie starają się być w tym przypadku pionierami propagującymi nowy sposób myślenia). W obu grupach widoczny jest jednak bardzo silny, pozytywny wpływ UE na myślenie o problemach osób na przedpolu starości w kategoriach rynku pracy, choćby poprzez ustalanie – w rzeczywistości traktowanych jako drugorzędne – priorytetów.

W tym miejscu należałoby się zastanowić, co jest przyczyną tak dużych różnic pomiędzy wspomnianymi dwoma podejściami do kwestii aktywizowania osób w wieku 45+/50+. Nadrzędną kwestią, warunkującą kompleksowość i skuteczność prowadzonych w badanych krajach działań, jest orientacja na przyszłość i „zarządzanie przyszłością", bazujące na myśleniu w kategoriach foresightu, a zatem na pojmowaniu przyszłości w kategoriach czegoś, co można kształtować, co pozwala uniknąć spełnienia się katastroficznych niekiedy wizji i scenariuszy przyszłości, czy nawet projekcji.

I właśnie rozbudowywanie takiej przyszłościowej orientacji, tzw. perspektywicznej orientacji temporalnej, prowadzącej do skupienia się na przyszłości, a jednocześnie minimalizowania przyszłych zagrożeń poprzez wpływanie na obecnie występujące czynniki warunkujące skalę owych niebezpieczeństw, jest w rzeczywistości najlepszą receptą na wzrost aktywności zawodowej osób na przedpolu starości.

Rozdział XVIII

Działania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w krajach Unii Europejskiej – poziom mezo i mikro

Piotr Szukalski, Justyna Wiktorowicz, Anna Jawor-Joniewicz, Janusz Kornecki

Wprowadzenie

Jak wspomniano w rozdziale VI, sporządzenie wyjściowej bazy projektów oparte zostało na analizie danych zastanych, gromadzonych przez instytucje narodowe, administrujące informacjami odnoszącymi się do realizowanych ze środków UE projektów, lub na podstawie innych baz danych, jak i innych źródeł informacji (np. strony internetowe projektów). Zaznaczyć w tym miejscu należy pewne trudności związane z gromadzeniem danych. Baza projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego znajdująca się na stronie Komisji Europejskiej (http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf_projects/search.cfm?lang=pl) zawiera nie w pełni zaktualizowane dane, stąd odwoływanie się do tej bazy prowadzi do analizy projektów z reguły zakończonych. Dlatego też – chcąc uwzględnić również projekty realizowane – staraliśmy się odwoływać do innych źródeł informacji. W efekcie znacząca część zgromadzonych opisów projektów to działania podejmowane poza systemem wsparcia EFS, co zapewnia większą różnorodność działań i aktorów.

Różnorodność źródeł inwentaryzowanych inicjatyw przekłada się na ich niejednorodność: nie w każdym przypadku termin „projekt" najlepiej opisuje konkretne działanie, w stosunku do niektórych z opisywanych przypadków bardziej adekwatne byłyby nazwy: program, plan czy strategia.

Praktycznym problemem, jaki pojawił się w trakcie poszukiwania projektów, były kłopoty ze znalezieniem informacji przewidzianych w ujednoliconym dla wszystkich typów projektów narzędziu. Największy kłopot sprawiła ocena efektów długookresowych projektów, które – zwłaszcza dla działań wdrażanych przez prywatne podmioty na rzecz własnych pracowników – nie były upowszechniane, co, niestety, ograniczyło możliwość oceny skuteczności i trwałości tych działań. Trudne do oszacowania są koszty działań związanych z wdrażaniem zarządzania wiekiem w organizacjach. Działania te zwykle nie przyjmują formuły spisanej strategii/programu/projektu, a tym samym dane na temat kosztów ich realizacji zwykle nie są przez organizację wyodrębniane; nie są też sprecyzowane szczegółowe cele i rezultaty podejmowanych działań, trudno więc o ich ewaluację. Z uwagi na wymagania dotyczące projektów sfinansowanych ze środków EFS dostęp do danych na ich temat był znacznie łatwiejszy. Można jednak zauważyć zróżnicowanie pod tym względem projektów międzynarodowych finansowanych z różnych programów EFS (np. słabość oceny rezultatów projektów realizowanych w ramach Lifelong Learning Programme, lepszy dostęp do danych na temat projektów finansowanych ze środków programów ramowych), a także dość wyraźne różnice w przekroju programów kra-

jowych (słabiej wypadają kraje Europy Wschodniej i śródziemnomorskie, znacznie lepiej – kraje skandynawskie i Europy kontynentalnej).

Zadanie wyboru działań uznanych za dobre praktyki nadające się do implementacji w Polsce i ich dogłębnego opisu wykonane zostało na bazie informacji uzyskanych od osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację zebranych praktyk, w celu uzyskania wglądu w ukrytą zazwyczaj logikę i dynamikę pracy w ramach projektów. Podkreślić przy tym należy szereg trudności związanych z uznaniem danej praktyki za dobrą. Podstawową trudnością był wspomniany, częsty brak pełnych informacji o rzeczywiście uzyskanych, długookresowych efektach – w przypadku projektów współfinansowanych ze źródeł publicznych z reguły jest tylko informacja o rezultatach „wskaźnikowych", tj. założonych we wniosku projektowym, które najczęściej słabo opisują efektywność, skuteczność, a zwłaszcza trwałość[59]. Słabość ta dotyczy również i tych projektów, które na forum międzynarodowym uchodzą za przykłady dobrych praktyk[60], zaś trudno jest zazwyczaj uzyskać informacje odnośnie do ich długotrwałych skutków, czy bardziej precyzyjne informacje o sposobie projektowania, wdrażania i oceny praktyki. Często również – z uwagi na zakończenie projektów, zakończenie pracy w instytucjach je realizujących osób bezpośrednio za nie odpowiedzialnych, wygaśnięcie stron internetowych, nieaktualność adresów osób odpowiedzialnych za realizację projektu, zaś w kilku przypadkach zaprzestanie działalności przez instytucję realizującą projekt – występowała trudność z dotarciem do bardziej szczegółowych informacji o podejmowanych działaniach i efektach.

W wyniku przeprowadzonych prac zgromadzono materiał o zróżnicowanych charakterze, który podzielić można na kilka bardziej jednorodnych z punktu widzenia przedmiotowego grup projektów:

Typ I Działania ukierunkowane na wspieranie starszych osób pozostających bez pracy, zwłaszcza długotrwale;

Typ II Działania ukierunkowane na wspieranie starszych pracowników, umożliwiające im dłuższe pozostawanie w dotychczasowym miejscu pracy lub zwiększenie ich szans na ponowne zatrudnienie w sytuacji zagrożenia zwolnieniem;

Typ III Projekty skoncentrowane na wdrażaniu zarządzania wiekiem w firmach;

Typ IV Działania o charakterze społecznym, wykraczające poza ekonomiczną produktywność, skupione na próbie aktywizacji seniorów i podwyższenia jakości ich życia, walce ze zmarginalizowaniem.

Powyższe cztery typy projektów to typy idealne, bowiem w dużej części projektów występuje połączenie różnych elementów, typ III z reguły współwystępuje z typem II, typ I czasami

[59] Wszak osiągnięcie rezultatu w postaci przeszkolenia pewnej, założonej we wniosku, liczby beneficjentów nie musi oznaczać, że mamy do czynienia z osiągnięciem zamierzonych rezultatów długookresowych (poprawa sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy).

[60] Pouczającym przykładem był wynik spotkania przeprowadzonego w ramach kwerendy w Bułgarii z przedstawicielami pracodawców. W trakcie dyskusji o stopniu upowszechnienia zarządzania wiekiem w Bułgarii, po usłyszeniu opinii o braku takich zwyczajów, podaliśmy przykład opisywany jako ewidentny sukces przez Eurofound. W odpowiedzi usłyszeliśmy od jednej z uczestniczek spotkania – która, jak się okazało, przez lata była dyrektorem personalnym w firmie wdrażającej ową „dobrą praktykę" – rzeczywistą wersję uwarunkowań podjętych wówczas działań, niemających nic wspólnego z zarządzaniem wiekiem, lecz związanych jedynie z ochroną pracowników zagrożonych zwolnieniem, którym brakowało 2-3 lata do uzyskania emerytury. Działanie to, opisane jako przykład dbałości o długoletnich pracowników najpierw przez prasę lokalną, a potem i ogólnokrajową, zaczęło „żyć własnym życiem", stając się – wskutek nadinterpretacji motywów skłaniających do jego podjęcia – „sztandarowym", aczkolwiek zawsze bardzo skrótowo opisanym, przykładem świadomego wdrażania zarządzania wiekiem w Bułgarii.

współwystępuje z typem II, a dodatkowo wielokrotnie celem projektów skupionych na umożliwieniu powrotu do zatrudnienia osobom bezrobotnym jest aktywizowanie ich w innych sferach. W praktyce często występują zatem problemy z jednoznacznym zakwalifikowaniem konkretnego projektu do jednej z wymienionych grup. Trudność tę pogłębia fakt, iż niektóre z projektów miały charakter badawczy (dokonanie diagnozy sytuacji, w przypadku projektów realizowanych w ramach współpracy międzynarodowej często diagnozy o charakterze porównawczym) lub charakter testu innowacyjnych rozwiązań, transferowanych z innych państw.

Sporadycznie pojawiały się projekty, których nie można zakwalifikować do żadnej z grup, skoncentrowane na poprawie zdrowia lub międzypokoleniowym transferze wiedzy i kooperacji między pokoleniami. Jednakże w ich przypadku można znaleźć pewne elementy wspólne z projektami z wcześniej wyłonionych kategorii – przykładowo, działania związane z poprawą stanu zdrowia odnosiły się do pracowników, którym umożliwia się tym samym dłuższą aktywność zawodową (np. szwedzki projekt *Salute*), zaś w projektach skupionych na współpracy międzypokoleniowej występują jakieś formy mentoringu, typowego dla działań wchodzących w skład typów II i III.

W pierwszych dwóch typach projektów najczęściej występującym wiekiem granicznym, którego przekroczenie umożliwiało włączenie do kategorii „(potencjalny) starszy pracownik", był wiek 45 lub 50 lat, zależnie od stosowanego w danym kraju kryterium wyróżniającego osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W typie III projektów nie było tego typu ograniczeń. Natomiast w ostatnim typie do definiowania beneficjentów wykorzystywano zazwyczaj wiek wyższy, wprowadzając dodatkowe kryteria – bierność zawodową lub zły stan zdrowia (niepełnosprawność).

Powyższe projekty realizowane są przez różnorodne organizacje, należące do trzech różnych porządków: sektora publicznego, sektora rynkowego i sektora społecznego. Pozwala to zatem na wyróżnienie dobrych praktyk na poziomie mezo- i mikro. Pomiędzy poszczególnymi krajami występują przy tym znaczące różnice w częstości występowania podmiotów wdrażających według typu, lecz trudno jest dokonywać w tym przypadku uogólnień, zważywszy na w sumie niewielką liczbę analizowanych przypadków w każdym z państw[61].

W ramach analizowanego zbioru projektów występuje związek pomiędzy typem projektu a instytucją finansującą i podmiotem realizującym. Środki alokowane w ramach programów UE najczęściej przeznaczane są na realizację projektów typu I, a w następnej kolejności – typu II. Jeśli środki pochodzą ze źródeł samorządowych, zdecydowanie częściej preferowany jest typ IV. Prawidłowości te odzwierciedlają priorytety poszczególnych podmiotów publicznych, aczkolwiek zauważyć należy, iż UE w coraz większym stopniu stara się wspierać działania łączące umożliwianie dłuższej aktywności zawodowej z zarządzaniem wiekiem w przedsiębiorstwach, wychodząc z założenia, że jest to najskuteczniejsza forma pomocy, łącząca potrzeby różnych interesariuszy. Samorządy z kolei, czując się odpowiedzialnymi za realizację celów pozaekonomicznych, częściej dostrzegają problemy pozazawodowe, zwłaszcza związane z zagospodarowaniem czasu wolnego osób już nieaktywnych zawodowo i zapewnieniem opieki, gdy jest ona potrzebna.

[61] Przypomnijmy, że celem badania nie była ilościowa ocena działań sprzyjających aktywnemu starzeniu w krajach UE; ocena działań na szczeblu mezo i mikro stanowiła jeden z wątków szerzej zakrojonych badań, uwzględniających także działania realizowanych na poziomie makro oraz uwarunkowania prowadzonych prac. Rzutowało to przyjęte podejście analityczne, uzgodnione z Zamawiającym na wstępnym etapie prac zespołu projektu.

Jeśli zaś mowa o podmiotach wdrażających, podmioty rynkowe zdecydowanie częściej angażują się w realizację trzech pierwszych typów działań, podczas gdy podmioty trzeciego sektora zdominowały typ IV projektów.

Przegląd dotychczas zgromadzonych projektów wskazuje na schematyczność podejmowanych działań, występującą w większości z nich. Jedynie nieliczne realizowane projekty odznaczają się oryginalnością i świeżością. Stanowi to potwierdzenie powszechnego wśród realizatorów projektów przekonania, że jeśli nie „wszystko już było", to „było już prawie wszystko". Projekty sprawiające wrażenie oryginalnych z reguły odnoszą się do małych grup, spełniających pewne dodatkowe kryteria – zawód, kwalifikacje, umiejętności czy hobby. Wspomniana schematyczność zatem w zdecydowanie większym stopniu dotyka projekty typu I i III, ze względu na większą homogeniczność zbiorowości osób je tworzących. Z definicji bowiem, gdy mowa o wspieraniu kariery starszych pracowników lub o wdrażaniu zarządzania wiekiem, stosowane narzędzia muszą być zindywidualizowane, a zatem muszą uwzględniać specyfikę zakładu pracy, zawodu, stanowiska pracy.

W kolejnych podrozdziałach zaprezentowane zostaną przykłady ciekawych inicjatyw realizowanych w wybranych do badań dziesięciu krajach UE. Równolegle podjęta zostanie próba ogólnej oceny działań prowadzonych na poziomie mezo i mikro w obrębie czterech wyróżnionych uprzednio grup inicjatyw. Bardziej szczegółowe informacje odnośnie do analizowanych dalej przykładów dobrych praktyk, jak i zdecydowanie większa liczba takich przykładów pochodzących z analizowanych państw UE znajdują się w Aneksie dołączonym do niniejszego raportu w postaci płyty CD.

18.1. Przykłady działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych w wieku 45/50+

Przy ukierunkowaniu na grupę osób bezrobotnych zazwyczaj zakłada się, iż bezrobocie dotyka osoby o zdecydowanie niższych od poziomu średniego kwalifikacjach, zwłaszcza kobiet, w których przypadku niezbędne jest podjęcie następujących działań:

- dokonanie bilansu wiedzy, umiejętności i kompetencji bezrobotnego;
- określenie braków w stosunku do wymagań rynku pracy;
- wprowadzenie zachęt motywujących jednostkę do uczestnictwa w działaniach podwyższających jej wartość na rynku pracy;
- wyposażenie jednostki w wiedzę na temat poruszania się po rynku pracy;
- wyposażenie jednostki w *quantum* wiedzy i umiejętności o charakterze ogólnym (np. edukacja ekonomiczna, podstawy posługiwania się komputerem osobistym);
- uczestnictwo jednostki w szkoleniach – przy czym zazwyczaj szkolenia dotyczą zawodów o relatywnie krótkim okresie kształcenia;
- uczestnictwo jednostki w praktykach i stażach, mających podwójny cel – dostarczenie praktycznych umiejętności i kontakt z potencjalnym pracodawcą (na tym etapie czasami występuje możliwość dostosowania profilu uczestnika projektu do specyficznych potrzeb potencjalnego pracodawcy).

Niejednokrotnie powyższa ścieżka kończy się uzyskaniem wydawanego przez publiczne instytucje certyfikatu potwierdzającego uzyskane kompetencje. Uczestnicy części projektów zachęcani są do samozatrudnienia, poprzez wyposażenie ich w umiejętności przydatne w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

Kluczowe z punktu widzenia skuteczności działań zorientowanych na osoby bezrobotne są natomiast dwie kwestie – dobór narzędzi aktywizujących osoby pozostające bez pracy do ich zindywidualizowanych potrzeb oraz trafna diagnoza możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Dobrym przykładem w zakresie tego typu działań jest realizowany w Republice Czeskiej projekt pt. „Szanse".

▶ **Nazwa: Szanse (Šance)**

▶ **Realizator:** Akademie J.A. Komenského (uczelnia wyższa), Kladno, Republika Czeska

▶ **Obszar realizacji:** Kraj środkowoczeski (odpowiednik województwa); poziom mezo

▶ **Cel**

Celem projektu było podniesienie konkurencyjności długotrwale pozostających bez zatrudnienia osób w wieku 50+ na lokalnym rynku pracy poprzez wyposażenie ich w nowe kompetencje zawodowe.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

Działania podjęte w ramach projektu obejmowały:

- rekrutację uczestników projektu we współpracy z urzędem pracy w Kladnie;
- przeprowadzenie we współpracy z psychologiem bilansu pracowniczego w zakresie posiadanych umiejętności i luk kompetencyjnych;
- diagnozę i ocenę wiedzy oraz umiejętności uczestników w zakresie poruszania się po rynku pracy, a także motywacji do aktywnego poszukiwania pracy;
- przeprowadzenie kursów zawodowych zgrupowanych w blokach zawodowych – wybór spośród 2-3 proponowanych kursów (do wyboru: pracownik administracyjny, pracownik ochrony, pracownik służb socjalnych, asystent osób niepełnosprawnych, podstawy przedsiębiorczości, podstawy przedsiębiorczości z nauką języka angielskiego, podstawy księgowości z zastosowaniem komputera);
- poszukiwanie pracy dla uczestników projektu poprzez kontakt z urzędami pracy.

Projekt był realizowany w 5 cyklach, w każdym zakładano zrekrutowanie 45 osób z grupy docelowej.

▶ **Efekty**

W projekcie uczestniczyło ogółem 230 osób z grupy docelowej, które zrealizowały pełen cykl szkoleniowy. Wysoko należy ocenić „twarde" efekty projektu wyrażone stopniem zatrudnialności beneficjentów, bowiem 50% z nich znalazło pracę po zakończeniu realizacji projektu.

▶ **Mocne strony**

Projekt powiódł się dzięki czynnemu zaangażowaniu lokalnego urzędu pracy na kluczowych etapach jego realizacji: rekrutacji, identyfikacji deficytowych zawodów na lokalnym rynku pracy oraz poszukiwania pracy dla beneficjentów projektu. Istotną rolę dla powodzenia projektu odegrało także duże doświadczenie realizatora w organizowaniu szkoleń i edukacji na rzecz dorosłych oraz jego renoma na lokalnym rynku pracy. Wysoka ocena rezultatów projektu zaowocowała jego kontynuacją w zbliżonym kształcie w ramach Šance II.

▶ **Rekomendacje**

Włączanie instytucji rynku pracy w realizację działań prozatrudnieniowych kierowanych do osób starszych może – jak pokazuje opisany przykład – być „katalizatorem" osiągnięcia wysokiej skuteczności prowadzonych działań i poprawiać wyniki osiągane w zakresie wsparcia. Jednocześnie takie „sterowanie" procesem zatrudniania przez urząd pracy (i defaworyzowanie pozostałych zarejestrowanych tam bezrobotnych) może prowadzić do zafałszowywania rzeczywistej skuteczności interwencji i możliwości jej rzetelnej oceny.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Opisywana praktyka może być bezpośrednio przeniesiona na grunt polski, również ze względu na możliwość współpracy na poziomie lokalnym partnerstw tworzonych przez podmioty szkolące i urzędy pracy.

▶ Strona WWW: http://www.ajakkladno.cz

Projekty, które koncentrowały się na najbardziej „kłopotliwym" kliencie publicznych służb zatrudnienia – osobach długotrwale pozostających bez pracy, o niskich kwalifikacjach i niskich kompetencjach społecznych – były skuteczne tylko w przypadku zindywidualizowanego podejścia do osób wspieranych oraz dostarczania silnego wsparcia psychologicznego, zarówno w okresie działań przygotowujących do znalezienia pracy, jak i w pierwszych miesiącach jej wykonywania – zob. *Doświadczenie liczy sobie 50+* (Experience Counts 50+) – New Challenge, Wielka Brytania.

▶ Nazwa: Doświadczenie liczy sobie 50+ *Experience Counts 50+*

▶ Realizator: New Challenge, organizacja non-profit, Londyn, Wielka Brytania

▶ Obszar realizacji: londyńskie dzielnice Brent i Harrow; poziom mezo

▶ Cel

Głównym celem prowadzonych przez ponad dekadę działań było umożliwienie powrotu na rynek pracy osób po 50. roku życia wywodzących się z mniejszości etnicznych oraz dotkniętych niepełnosprawnością.

▶ Charakterystyka prowadzonych działań

Projekt organizacji New Challenge ma swoje początki w roku 1997, kiedy to jej specjaliści dostrzegli problem wysokiego bezrobocia panującego wśród osób reprezentujących mniejszości etniczne zamieszkujące w Harlesden, będącym częścią londyńskiej dzielnicy Brent. Podjęto decyzję o stworzeniu nowoczesnych rozwiązań służących aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej. Przeprowadzono pilotażowy program obejmujący długotrwale bezrobotnych, starszych czarnoskórych mężczyzn oraz przedstawicieli mniejszości etnicznych. Rada dzielnicy Brent zachęcona sukcesem programu (wielu jego uczestników powróciło na rynek pracy) podjęła decyzję o kontynuacji udzielania wsparcia finansowego dla tej inicjatywy w kolejnych latach, aż do roku 2010.

Beneficjentami programu byli zagrożeni wykluczeniem społecznym długotrwale bezrobotni mieszkańcy londyńskich dzielnic Brent i Harrow. Znaleźli się wśród nich przedstawiciele mniejszości etnicznych, osoby czarnoskóre oraz niepełnosprawne. Każdy z uczestników został objęty indywidualnym wsparciem. Wspólną pracę ze specjalistami osoby biorące udział w programie rozpoczynały od wypełnienia testów służących poznaniu ich luk kompetencyjnych. Badano przede wszystkim poziom posiadanych przez nich umiejętności pisania, czytania, liczenia oraz umiejętności korzystania z technologii teleinformatycznych (ICT).

Kolejnym krokiem było przeprowadzenie z każdym uczestnikiem minimum sześciogodzinnej rozmowy, służącej poznaniu wszystkich tych umiejętności, kwalifikacji i zdolności, które przydatne są w znalezieniu i utrzymaniu pracy, oraz opracowaniu planu dalszej kariery zawodowej i indywidualnego programu działania (w tym rozwoju).

Osoby wymagające pomocy w rozwoju kompetencji zostały skierowane na kursy dokształcające. Dotyczyły one przede wszystkim zwiększenia umiejętności korzystania z technologii teleinformatycznych (21-godzinne szkolenia), ale także innych kompetencji zawodowych, istotnych z punktu widzenia wzrostu możliwości znalezienia zatrudnienia.

W projekcie zastosowano metodę pracy „jeden na jeden" (1 trener pracował z 1 uczestnikiem).

Pozwoliła ona na pełne dostosowanie rozwiązań wspierających do zindywidualizowanych potrzeb każdej z osób objętych programem.

Ci uczestnicy programu, którym udało się podjąć pracę, mieli zapewnione przez okres kolejnych 6 miesięcy dodatkowe specjalistyczne wsparcie (doradztwo, trening psychologiczny, itd.).

▶ Efekty

Najistotniejszym atutem programu realizowanego przez *New Challenge* była zmiana sposobu postrzegania siebie, swoich umiejętności i pozycji na rynku pracy przez uczestników projektu. Dzięki zdobytym kompetencjom oraz precyzyjnym planom rozwoju swojej kariery zawodowej udało im się pokonać większość barier (także mentalnych) utrudniających im odnalezienie się na brytyjskim rynku pracy. Zastosowane podejście pozwoliło na zmniejszenie liczby osób długotrwale bezrobotnych w dwóch londyńskich dzielnicach.

O sukcesie projektu najlepiej świadczą następujące rezultaty:

- 100 uczestników wzięło udział w 6-godzinnych warsztatach służących poznaniu swoich mocnych i słabych stron oraz opracowaniu planu działania na kolejne miesiące,
- 30 osób kształciło się nadal po zakończeniu projektu,
- 18 uczestników podjęło pracę w ciągu 6 tygodni od zakończeniu programu,
- 11 uczestników zostało zatrudnionych na okres co najmniej 6 miesięcy.

Trwałym rezultatem programu jest zdobycie i poszerzenie przez jego uczestników umiejętności:

- obsługi komputera (korzystanie z poczty elektronicznej i Internetu, programów Word i Excel itp.);
- pisania życiorysu i listów motywacyjnych;
- zaprezentowania swoich atutów podczas rozmowy rekrutacyjnej.

Tym samym szanse osób objętych programem na znalezienie zatrudnienia zostały wydatnie zwiększone.

▶ Mocne strony

Do największych atutów programu zainicjowanego przez *New Challenge* było – oprócz wyboru grupy docelowej – zaangażowanie weń wielu organizacji. Pozwoliło to na udzielenie uczestnikom wszechstronnego, profesjonalnego i trwałego wsparcia. Szczególnie cenną inicjatywą było nawiązanie współpracy z pracodawcami. Mieli oni szansę na poznanie potencjału drzemiącego w starszych, długotrwale bezrobotnych osobach objętych programem. W jedenastu przypadkach ten zainicjowany kontakt zaowocował zatrudnieniem uczestników projektu na dłuższy okres.

Bez wątpienia o sukcesie programu zadecydowała zastosowana metoda „jeden na jeden", pozwalająca na indywidualny dobór treści i zakresów realizowanych warsztatów oraz kursów do potrzeb każdego z uczestników.

▶ Rekomendacje

Sukces programu „Experience Counts 50+" zachęca do jego kontynuacji i poszerzania o kolejne grupy odbiorców. Szczególnie cenne i warte upowszechnienia jest indywidualne podejście do każdej z osób objętych wsparciem, na zasadzie „jeden na jeden". Ma to duże znaczenie zwłaszcza dla klientów znajdujących się w wyjątkowo trudnym położeniu, którzy nie tylko są w starszym wieku, ale cechują się także niepełnosprawnością lub niskimi kompetencjami. Ograniczeniami w upowszechnieniu programu mogą być dość wysokie koszty jego realizacji oraz znaczna czasochłonność.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Rozwiązania wdrożone przez *New Challenge* mogą, a nawet powinny zostać upowszechnione w Polsce. Ich skuteczność w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych może stać się godnym naśladowania przykładem dla publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Sporą barierą utrudniającą ich szersze zastosowanie w polskiej praktyce jest wysoki koszt podejmowanych działań. Indywidualne podejście do każdego z uczestników projektu wymaga także czasu oraz posiadania od-

powiednio wyszkolonego zaplecza kadrowego (trenerzy, doradcy zawodowi). Wydaje się zatem, że upowszechnieniu brytyjskich rozwiązań służyłoby nawiązanie współpracy PSZ z organizacjami pozarządowymi w ramach wspólnie realizowanych projektów (np. przy wsparciu środków z UE). Obecna organizacja pracy PSZ, ich środki finansowe, narzędzia, którymi dysponują doradcy zawodowi, oraz ograniczenia kadrowe sprawiają, że pełne przeniesienie doświadczeń New Challenge na grunt polski może być wyjątkowo trudnym wyzwaniem. Tym bardziej istotne jest to, że przygotowywana obecnie (2013 r.) nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje możliwość tego typu współpracy między PSZ, NGO, ale i JOPS w odniesieniu do „bezrobotnych oddalonych od rynku pracy".

▶ **Strona WWW:** http://www.newchallenge.org

Problemy ze znalezieniem pracy mają – w sytuacji jej utraty – również osoby zajmujące wyższe stanowiska, lepiej wykształcone, a więc takie, których pozycja na rynku pracy wydaje się dobra. Okazuje się, że niezbędnym tego warunkiem jest szybkie znalezienie pracy po zwolnieniu w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Ciekawy przykład wsparcia dla tej grupy bezrobotnych stanowi inicjatywa realizowana przez Fundację TalentPlus na obszarze Holandii.

▶ **Nazwa: TalentPlus**

▶ **Realizator:** NTalentPlus Foundation, organizacja non-profit, Holandia

▶ **Obszar realizacji:** zasięg krajowy, przy czym działania podejmowane są w różnych miejscowościach w kraju, grupy mają lokalny charakter; poziom mezo

▶ **Cel**

Celem TalentPlus jest wsparcie bezrobotnych osób w wieku powyżej 45 lat z wyższym wykształceniem w znalezieniu zatrudnienia.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

TalentPlus przewiduje tworzenie sieci (grup) współpracy osób w wieku 45 lat i więcej z wyższym wykształceniem. Założeniem projektu jest pełne zaangażowanie członków sieci (grup) i wzajemne uczenie się od siebie. W ramach grup beneficjenci są w podobnej sytuacji, nawzajem się wspierają i motywują. Celem tych grup jest wsparcie w znalezieniu pracy zarobkowej poprzez: zatrudnienie, rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej lub poprzez szkolenia czy też staże z gwarancją zatrudnienia. Projekt został zainicjowany już w 1995 r. w południowej części Holandii, w której bezrobocie jest bardzo wysokie. Projekt był tak dobry, że jego działania rozszerzono na inne części kraju. Obecnie funkcjonuje 25 oddziałów w całej Holandii.

Serwis TalentPlus obejmuje część ogólnodostępną i część tylko dla zarejestrowanych użytkowników, wymagającą rejestracji (i wniesienia opłaty członkowskiej). Pełny akces do programu obejmuje trzy etapy, logicznie ze sobą powiązane: (1) reorientacja i motywacja (diagnoza sytuacji beneficjenta), (2) prezentacja i koncentracja (co mam do zaoferowania, dla kogo i dlaczego), (3) włączenie do sieci i poszukiwanie pracy. We wszystkich działach struktura jest taka sama, co ułatwia wdrożenie nowych uczestników programu i innych interesariuszy (partnerów, sponsorów, ambasadorów). Wprowadzone profilowanie, zharmonizowana metodologia, jasne ramy wdrażania umożliwiają łatwe poruszanie się w serwisie TalentPlus. Wparcie obejmuje doskonalenie umiejętności związanych ze znajdowaniem pracy (pisanie CV, trenowanie rozmów kwalifikacyjnych, opowiadanie o swoich doświadczeniach zawodowych, profil LinkedIn) i spotkania z pracodawcami w celu poznania ich oczekiwań. Współpraca ma miejsce w grupach 8-18-osobowych, których członkowie spotykają raz w tygodniu na ok. 3 godziny.

Udział w programie nie może trwać dłużej niż 16 miesięcy. Uczestnicy ponoszą opłatę: rejestracyjną w wysokości 25 euro i miesięczną w wysokości 10 euro. Po tym okresie można uzyskać sta-

tus ambasadora – niezależnie od tego, czy uczestnik znalazł zatrudnienie, czy nie (wiąże się to również z miesięczną opłatą 10 euro).

▶ Efekty

Liczba zarejestrowanych użytkowników sięgała w poszczególnych latach ok. 300 (przy dużej dynamice składu grup), obecnie jest ich 500. W 2012 r. 50% uczestników znalazło odpłatną pracę (w 2011 r. – 54%, w 2010 r. – 71%). Dodatkowo w 2011 r. 145 osób podjęło pracę nieodpłatną (172 – odpłatną). 90% uczestników znajduje pracę w czasie nie dłuższym niż 14 miesięcy (tak rozumiana skuteczność poprawia się – 78% w 2011 r., 84% w 2010 r.). Większość członków TalentPlus znajduje pracę w ciągu 6 miesięcy. Rośnie zasięg geograficzny działań – w 2012 r. projekt obejmował 80% z 30 makroregionów, podczas gdy w 2011 – 53%, zaś w 2010 – 47%. Ważne jest utrzymywanie kontaktów z byłymi uczestnikami, którzy mogą dostarczać informacji o ewentualnych wakatach w nowym miejscu pracy.

▶ Mocne strony

Mocną stroną projektu jest wysoka skuteczność prowadzonych działań. Źródeł sukcesu można upatrywać w tym, że jest to organizacja samopomocowa bezrobotnych osób w wieku 45+ („bezrobotni dla bezrobotnych"). TalentPlus mobilizuje potencjał zawodowy uczestników. Znaczna ich część znajduje pracę, a po zakończeniu udziału w projekcie nadal pozostają oni aktywnymi użytkownikami serwisu online przyjmując status ambasadora lub przyjaciela i wspierając uczestników grupy. Uzyskana w ten sposób dynamika grupy stanowi jedno ze źródeł sukcesu projektu. Rosnące zainteresowanie serwisem TalentPlus potwierdza jego skuteczność.

Zdaniem realizatorów, o sukcesie projektu zadecydowała przede wszystkim wysoka motywacja uczestników do poszukiwania pracy. W ramach grupy, tworzącej swoistą grupę wsparcia, dzielą się oni podczas spotkań swoimi doświadczeniami z ostatniego tygodnia – sukcesami i porażkami w poszukiwaniu pracy, wzajemnie się od siebie ucząc.

▶ Rekomendacje

Wysokiej skuteczności projektu sprzyja jednorodność grup poszukujących pracy, a także stworzenie forum wymiany wiedzy i doświadczeń. Istotna dla sukcesu projektu jest współpraca z gminami, instytucjami pożytku publicznego, pracodawcami i rekruterami. Ważne jest też szerokie wykorzystanie mediów społecznościowych (networking, LinkedIn, Twitter, itp.).

Wysoka skuteczność, mierzona szybkim (zwykle w czasie krótszym niż założone maksymalnie 6 miesięcy) wyjściem z bezrobocia, jest z jednej strony atutem, a z drugiej zagrożeniem dla działalności TalentPlus. Każdy oddział powołuje bowiem spośród uczestników przewodniczącego, który kieruje pracą grupy. W momencie uzyskania zatrudnienia przewodniczący kończy swój czynny udział w projekcie, na jego miejsce powoływany jest nowy bezrobotny, a wypracowane know-how zostaje utracone, przez co zakłócona jest ciągłość działań. Obecnie trwają prace (wspólnie z administracją centralną) nad reorganizacją TalentPlus, pozwalającą na zniwelowanie omówionych problemów.

W ramach długoletniej działalności TalentPlus konieczne były zmiany, dostosowujące działania do aktualnych potrzeb rynku pracy. Inaczej niż w początkowym okresie działalności, kiedy to koncentrowano się zwłaszcza na przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, większą wagę przywiązuje się obecnie do wykorzystania mediów społecznościowych jako nośników informacji o poszukujących pracy uczestnikach projektu, ale także jako źródła informacji o wakatach. Wyrobiona marka organizacji skupiającej wysokiej klasy specjalistów, ekspertów w swojej dziedzinie, zwiększa ich szansę na ponowne zatrudnienie. Biorąc pod uwagę ogromne trudności osób w wieku okołoemerytalnym w znalezieniu nowej pracy (pomimo ich doświadczenia i dużej wiedzy eksperckiej), jest to działanie, które należy ocenić jako bardzo przydatne – również w polskich warunkach.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Motto prowadzonych działań: „Droga do celu jest równie ważna, jak osiągnięcie celu" wskazuje na położenie nacisku na proces wzajemnej współpracy uczestników – osób poszukujących pracy,

legitymujących się wykształceniem wyższym. Jak pokazują doświadczenia agencji zatrudnienia w Polsce, inicjatywa taka jest potrzebna, gdyż posiadające w momencie utraty pracy wysoki status zawodowy osoby w wieku 45/50+ z uwagi na duże oczekiwania wobec przyszłych pracodawców mają zwykle problemy ze znalezieniem nowej pracy, a im dłuższy jest czas jej poszukiwania, tym gorzej oceniają ich pracodawcy, a więc tym mniejsza jest szansa na kontynuowanie przez nich kariery zawodowej.

Metodyka projektu nie wymaga adaptacji do polskich warunków, może zostać wdrożona przez zainteresowane instytucje. Biorąc pod uwagę samofinansowanie serwisu TalentPlus oraz zaangażowanie wolontariuszy w bieżące działania projektu, praktyka ta może zostać wdrożona przez organizacje III sektora. Należy wziąć przy tym pod uwagę zapewnienie możliwości nieodpłatnego korzystania z sali na spotkania grupy (stanowi to obecnie problem TalentPlus – organizacji opartej na wolontariacie i niemającej odpowiednich sal w różnych częściach kraju, ani też zapewnionych środków na ich wynajęcie, co rodzi problemy w bieżącym funkcjonowaniu). Włączenie organizacji III sektora w realizację tych działań może ograniczyć ten problem pod warunkiem nawiązania sieci współpracy organizacji w różnych regionach kraju, co jednak w polskich warunkach może być trudne. Innym rozwiązaniem mogłoby być – podobnie jak w Holandii – udostępnienie sali przez jednostkę zajmującą się wspieraniem bezrobotnych (w warunkach polskich – przez powiatowe lub ewentualnie wojewódzkie urzędy pracy). Biorąc pod uwagę planowane w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwienie podejmowania szerszej współpracy tych jednostek z otoczeniem, rozwiązanie to wydaje się mieć duże szanse powodzenia w polskich warunkach.

► **Strona WWW:** http://www.talentplus.nl

18.2. Przykłady działań ukierunkowanych na kontynuowanie zatrudnienia przez pracowników w wieku 45/50+

Drugi typ projektów obejmuje aktywności ukierunkowane na wspieranie obecnych pracowników, umożliwiające im dłuższe przebywanie na rynku pracy. Charakterystyczne działania to:

- dostarczanie umiejętności i kwalifikacji dopasowanych do wymagań obecnego stanowiska pracy lub stanowiska, które w wyniku wewnątrzzakładowej restrukturyzacji dany pracownik ma wkrótce zająć;
- podkreślanie ważności stosowania mentoringu oraz zaopatrzenie uczestnika w podstawowe umiejętności związane z jego realizacją;
- dostarczanie ogólnych umiejętności wychodzących poza dotychczas wykonywany zawód lub rozszerzających dotychczasowe umiejętności (kursy obsługi komputera, kursy językowe), z myślą o innym pracodawcy;
- dostarczenie wiedzy na temat możliwości znalezienia nowego miejsca zatrudnienia;
- oddziaływanie na stan zdrowia zatrudnionych poprzez promowanie zachowań prozdrowotnych, badań okresowych itp., z myślą o wpływie realizacji projektu na wydłużenie okresu zdolności do pracy.

Przykładem takich działań jest wdrażany w Rumunii projekt *Innowacyjne narzędzia szkoleniowe dla zwiększenia zdolności adaptacyjnej pracowników i przedsiębiorstw*, którego celem było umożliwienie pracownikom oceniającym nisko swoje szanse na utrzymanie obecnej pracy podniesienie kwalifikacji, a zatem i zwiększenie prawdopodobieństwa utrzymania zajmowanego stanowiska pracy.

▶ **Nazwa: Innowacyjne narzędzia szkoleniowe dla zwiększenia zdolności adaptacyjnej pracowników i przedsiębiorstw**

Instrumente inovatoare în formarea profesională pentru creşterea adaptabilităţii lucrătorilor şi a întreprinderilor

▶ **Realizator:** Stowarzyszenie COLFASA, Rumunia

▶ **Obszar realizacji:** Bukareszt; poziom mezo

▶ **Cel**

Projekt służył stymulowaniu zatrudnienia w Bukareszcie, poprzez szkolenia, kształcenie ustawiczne i dostęp do nowych technologii. Cel główny projektu zdefiniowano jako wpieranie przedsiębiorstw ukierunkowane na zwiększenie poziomu kwalifikacji pracowników. Jako cele szczegółowe przyjęto: (1) rozwijanie zdolności przedsiębiorstw do wspierania podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników, (2) promowanie aktywnego starzenia się pracowników, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach lub osób zagrożonych przedwczesnym odejściem z rynku pracy i wykluczeniem społecznym, (3) zwiększenie konkurencyjności i zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw w regionie poprzez specjalistyczne szkolenia dla pracowników, (4) kształtowanie świadomości kluczowych partnerów lokalnych w kwestii inwestycji w zasoby ludzkie.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

W ramach projektu podjęte zostały działania promujące kształcenie ustawiczne i aktywne starzenie się poprzez serię warsztatów, materiały informacyjne (broszura, plakaty, ulotki), newsletter, artykuły prasowe, konferencję zamykającą projekt. Korzystając z platformy e-learningowej E-instruire.ro przeprowadzono cykl skierowanych do starszych pracowników z wykształceniem poniżej średniego szkoleń w trzech obszarach: język angielski, obsługa komputera, przedsiębiorczość (w tym zarządzanie, komunikacja i marketing, bezpieczeństwo pracy).

Partner projektu – Instytut Badawczy Jakości Życia (*Institutul de Cercetare a Calităţii Vieţii)*, specjalizujący się w badaniach na temat jakości życia i polityki społecznej, zaangażowany był w przeprowadzenie badania potrzeb – ex-ante i mid-term. Ex-ante stwierdzono, że w Rumunii rozwój i podnoszenie kwalifikacji pracowników nie nadążają za rozwojem technologicznym. Zjawisko to występuje głównie w sektorze MŚP. W trakcie realizacji projektu przeprowadzono pogłębione badania, których celem było: (1) ocena wykorzystania technologii e-learningu w regionie Bukareszt-Ilfov pod kątem oczekiwań i perspektyw rozwoju, (2) ewaluacja szkoleń e-learningowych przez pracowników.

Zorganizowana została również konferencja pt.„Interaktywne systemy nauczania przez platformy e-learningowe" z udziałem praktyków z innych krajów UE. Stanowiła ona forum wymiany dobrych praktyk w zakresie nauczania online. Odbyła się także debata na temat„Skuteczne metody kształcenia ustawicznego, realia i wyzwania".

▶ **Efekty**

Głównym produktem projektu jest platforma e-learningowa, poprzez którą prowadzone były kursy. W kursach języka angielskiego uczestniczyło 66 osób, przy czym ukończyło naukę 51 osób. Kursy komputerowe z kolei objęły 59 osób (52 osoby zakończyły je pomyślnie), kursy z zakresu przedsiębiorczości rozpoczęło i zakończyło 95 osób. Udział w kursach e-learningowych przyczynił się do zwiększenia umiejętności osób najsłabiej wykształconych i poprawienia ich sytuacji na rynku pracy. Dzięki działaniom upowszechniającym wzrosła wśród pracowników świadomość konieczności podejmowania szkoleń i kształcenia się, zaznajomiono też pracowników i pracodawców z koncepcją aktywnego starzenia się (łącznie 500 odbiorców).

▶ **Mocne strony**

Do mocnych stron tej inicjatywy należy zaliczyć skierowanie działań projektowych do obu stron stosunku pracy – zarówno do pracowników, jak i do pracodawców. Dostęp do szkoleń poprzez platformę e-learningową zwiększa możliwości skorzystania z kursów przez zainteresowanych

pracowników zagrożonych zwolnieniem lub rozważających odejście z pracy w związku z wiekiem. Mocną stroną projektu była oferta odpowiadająca na potrzeby beneficjentów w zakresie z niedostosowanych do potrzeb rynku kompetencji językowych i informatycznych starszego pokolenia, które zwiększa omawiany projekt. Równolegle, uświadamianie konieczności – z jednej strony – dostosowywania kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy, a z drugiej – przeciwdziałania dyskryminacji ze strony pracodawców poprzez propagowanie działań na rzecz inwestowania w zasoby ludzkie powinno się przyczynić do zatrzymania starszych pracowników w zatrudnieniu.

▶ **Rekomendacje**

Wydawać by się mogło, że słabe umiejętności komputerowe będą stanowić barierę dla zaangażowania starszych pracobiorców w kursy online, jednak funkcjonalność platformy E-instruire.ro, stanowiąca jej zaletę, oraz odpowiedni program i zawartość kursu skutkowały dużym zainteresowaniem beneficjentów.

▶ **Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce**

Podobnie jak w Rumunii, również w Polsce firmy szkoleniowe rzadko wykorzystują e-learning, pomimo niskiego kosztu i dużej elastyczności procesu kształcenia. Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu, przy wsparciu promocyjnym e-learningu, powinno sprzyjać przełamywaniu tej bariery podażowej. Z drugiej strony, mamy do czynienia z barierą popytową – osoby w wieku 50+, zwłaszcza z najstarszych grup wieku produkcyjnego, często obawiają się zaangażowania w kursy e-learningowe, nie wierząc w swoje umiejętności ICT. W tym kontekście z pewnością potrzebne jest umożliwienie uczestnikom kursów (zwłaszcza w wieku 45/50+) częstych konsultacji – online (poprzez czat, mailing itp.), ale też w formie stacjonarnej.

Zaproponowane działania mogą być wdrażane w naszym kraju, zaleca się jednak zniesienie ograniczenia grupy docelowej do osób o niskich kwalifikacjach, jako że znacznie utrudnia to zainteresowanie beneficjentów (w tym ich rekrutację).

▶ **Strona WWW:** http://www.colfasa.it/ro/index.html

Niektóre z wartych polecenia inicjatyw znajdują się na pograniczu oddziaływania na możliwość dalszego zatrudnienia obecnych pracowników i zarządzania wiekiem, skupiając się na specyficznym wymiarze dostosowania pracowników i firmy do starzejących się zasobów pracy – stanie zdrowia, zob. realizowany w firmie Ferrero projekt *Zdrowie i dobrostan pracowników oraz polityka emerytalna wspierająca aktywność*.

▶ **Nazwa: Zdrowie i dobrostan pracowników oraz polityka emerytalna wspierająca aktywność**

Health and well-being, and active retirement policy

▶ **Realizator:** firma Ferrero, Włochy

▶ **Obszar realizacji:** na terenie jednego przedsiębiorstwa; poziom mikro

▶ **Cel**

Zaprezentowany w studium przypadku projekt był własną inicjatywą włoskiej firmy Ferrero. Firma od lat zabiega o dobre relacje z pracownikami oraz stworzenie przyjaznej, niemal rodzinnej atmosfery w miejscu pracy. Kierownictwo Ferrero wysoko ceni starszych pracowników, mających długi staż pracy w organizacji. Spółka w jednej ze swoich fabryk (Alba), zatrudniającej 3900 pracowników (w tym 49% stanowiły kobiety, a 25% załogi ukończyło 45. rok życia), wdrożyła rozwiązania służące poprawie stanu zdrowia pracowników oraz zwiększeniu dbałości o ich dobre samopoczucie. Oferta usług przewidzianych przez pracodawcę była dostępna dla wszystkich zatrudnionych, bez względu na ich wiek i płeć. Firma kładła przy tym duży nacisk na dbanie o do-

brostan pracowników na każdym etapie ich życia zawodowego, aż do czasu osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego. Z myślą o starszych pracownikach firma utworzyła Fundację Ferrero, która dysponuje bogatą ofertą wydarzeń kulturalnych, dostępnych dla obecnych zatrudnionych, jak i dla emerytowanych członków załogi.

▶ Charakterystyka prowadzonych działań

Pierwsze inicjatywy ukierunkowane na poprawę samopoczucia pracowników firma podjęła wiele lat temu. Dotyczyły one przede wszystkim dbałości o stan zdrowia załogi. Umożliwiono starszym pracownikom dostęp do usług medycznych w miejscu pracy. Załoga fabryki ma przez całą dobę możliwość skorzystania z pomocy pracujących w firmie lekarza i pielęgniarki, którzy wykonują proste, bezpłatne usługi laboratoryjne oraz szczepienia. Koszty bardziej skomplikowanych zabiegów początkowo także ponosił pracodawca. Z czasem ofertę medyczną rozszerzono na wszystkich zatrudnionych, tym samym łączne wydatki firmy na to świadczenie były na tyle duże, że podjęto decyzję o ograniczeniu refundacji kosztów leczenia do przypadków wyjątkowo ciężkich. Wszyscy pracownicy, a zwłaszcza starsi członkowie załogi, chętnie korzystają z oferty medycznej firmy. Dodatkowo spółka wdrożyła rozwiązania służące podtrzymaniu kontaktu z emerytowanymi pracownikami związanymi zawodowo z firmą przez co najmniej 25 lat. To właśnie do nich, w dużej mierze, skierowane są inicjatywy podejmowane przez utworzoną w 1983 r. Fundację Ferrero. Mieszczą się one w nurcie działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu oraz budowania wizerunku dobrego pracodawcy. Kierownictwo Fundacji tworzą w większości emerytowani pracownicy firmy.

Najstarsi pracownicy fabryki są także objęci specjalnymi programami szkoleniowymi, mającymi na celu przygotowanie ich do łagodnego zakończenia kariery zawodowej w związku z przejściem na emeryturę. Podczas szkoleń osoby kończące swoją karierę zawodową zapoznawane są z nowymi obszarami aktywności dostępnymi dla osób starszych. Zajęcia obejmują programy kulturalne i realizowane przez Fundację Ferrero projekty związane ze sztuką oraz działalnością społeczną. Emerytowani pracownicy firmy są więc zachęcani do pozostawania aktywnymi poprzez włączenie się w działalność Fundacji.

▶ Efekty

Działania podjęte przez Ferrero uczyniły zeń rozpoznawalnego pracodawcę, troszczącego się o zatrudnione osoby nie tylko wówczas, gdy są aktywne zawodowo, ale także po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Dzięki takiemu wizerunkowi firma przyciąga nowych, podzielających jej wartości pracowników i może liczyć na zaangażowanie oraz lojalność swoich kadr. Rotacja pracowników w fabryce jest od lat niska.

Imponująca jest także liczba osób korzystających z oferty kulturalnej Fundacji. Około 1500 emerytowanych pracowników Ferrero regularnie uczestniczy w organizowanych przez nią działaniach artystycznych, aktywnie się w nie włączając. Tym samym firma w istotny sposób zwiększa dobrostan emerytowanych pracowników, wspierając ich aktywność na innych polach niż zawodowe. Z kolei obawy tej części załogi, która zbliża się do wieku emerytalnego, zostają złagodzone. Lęk przed niewiadomą został znacznie ograniczony wśród pracowników zdających sobie sprawę z istnienia interesującej alternatywy dla pracy zawodowej.

Sukces działań skierowanych do emerytowanych pracowników firmy zachęcił Ferrero do podjęcia próby rozszerzenia oferty Fundacji na grupę osób, które wciąż pozostają aktywne zawodowo, a są związane z przedsiębiorstwem od minimum 25 lat. Firma planuje w najbliższym czasie wprowadzić ten pomysł w życie.

▶ Mocne strony

Walorem wprowadzonego w Ferrero rozwiązania jest zwiększenie zaangażowania pracowników poprzez udostępnienie im pakietu świadczeń dodatkowych. Silna motywacja do pracy w firmie może przełożyć się na poprawę efektów pracy jednostek, a w konsekwencji całego przedsiębiorstwa. Istotnym atutem opisywanej praktyki jest podjęcie działań ukierunkowanych nie tylko na

poprawę zdrowia fizycznego zatrudnionych osób, ale również zadbanie o ich dobre samopoczucie. Takie podejście pozwala na utrzymanie pracowników w firmie pomimo osiągnięcia przez nich zaawansowanego wieku. Jednocześnie działalność kulturalna i społeczna fundacji działającej przy firmie wzmacnia pozycję Ferrero w regionie i motywuje kolejne osoby do podjęcia zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Innym atutem jest uwzględnianie w prowadzonych działaniach byłych pracowników, co wzmacnia poczucie tożsamości pracowników firmy i rozbudowuje ich poczucie więzi z przedsiębiorstwem.

▶ Rekomendacje

Doświadczenia Ferrero zwracają uwagę na znaczenie inwestowania w zdrowie oraz dobrostan pracowników. Programy zarządzania wiekiem powinny więc uwzględniać obok oferowanych świadczeń medycznych także instrumenty wspierające rozwój kulturalny oraz aktywność społeczną i obywatelską zatrudnionych.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Prezentowany projekt przyniósł firmie wiele korzyści, należy jednak podkreślić, że jego wdrożenie wiązało się z koniecznością poniesienia przez organizację znacznych kosztów. Z tego powodu, choć nie istnieją bariery instytucjonalne, czy też kulturowe, utrudniające potencjalną implementację opisywanej praktyki w Polsce, możliwości jej upowszechnienia w rodzimych przedsiębiorstwach budzą pewne wątpliwości. Na pełne wprowadzenie rozwiązań funkcjonujących z powodzeniem w Ferrero będą mogły sobie pozwolić jedynie największe i najzamożniejsze przedsiębiorstwa. Dla organizacji z sektora MŚP, a zwłaszcza firm małych, może to być zadanie zbyt kosztowne. Wydaje się jednak, że w wersji okrojonej, np. oferowanie dofinansowania świadczeń zdrowotnych czy też działalności kulturalnej, prezentowane rozwiązania mają szanse zaistnieć w większej grupie polskich przedsiębiorstw. Rozwiązania te mogłyby być wdrażane przy współpracy z NGOsami lub podmiotami ekonomii społecznej (działającymi w sferze kultury, rekreacji, organizacji czasu wolnego, opieki zdrowotnej itp.).

▶ Strona WWW: http://www.ferrero.it

18.3. Przykłady działań ukierunkowanych na zarządzanie wiekiem

W zakresie wdrażania zarządzania wiekiem charakterystyczne dla tej grupy projektów działania obejmują:

- akcje uświadamiające pracodawcom potrzebę korzystania z tego podejścia do zarządzania;
- wspieranie usług zewnętrznych i zakładowych specjalistów, skoncentrowanych na konsekwencjach starzenia się zasobów pracy dla przyszłości firmy;
- określenie przebiegu przyszłej kariery zawodowej obecnych pracowników i określenie karier warunkowych, tj. ze zdefiniowaniem kryteriów, od których spełnienia zależeć będzie przebieg kariery;
- organizowanie szkoleń i treningów podnoszących kwalifikacje pracowników, niezależnie od ich wieku;
- wprowadzanie mentoringu i tutoringu jako instrumentów transferu wiedzy, umiejętności i kultury organizacyjnej;
- działania ukierunkowane na dopasowanie środowiska pracy do specyficznych potrzeb starszego pracownika;
- zachęcanie do zachowań prozdrowotnych;

– wprowadzanie elastycznego czasu pracy;
– wdrożenie rozwiązań umożliwiających godzenie aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi – opieką nad zależnymi członkami rodziny;
– zachęcanie starszych pracowników do brania udziału w wymienionych działaniach poprzez wskazywanie ich potencjalnych korzyści oraz strat związanych z nieuczestniczeniem w nich.

Dobrym przykładem przedstawionego powyżej schematu jest projekt *Zarządzanie zasobami ludzkimi przyjazne dla wszystkich grup wieku w Barclays.*

▶ **Nazwa: Zarządzanie zasobami ludzkimi przyjazne dla wszystkich grup wieku w Barclays *Human resource policy for all ages at Barclays'***

▶ **Realizator:** Barclays, duże przedsiębiorstwo, Wielka Brytania

▶ **Obszar realizacji:** wielozakładowe przedsiębiorstwo; poziom mikro

▶ **Cel**

Firma Barclays jest międzynarodową instytucją finansową. W latach 1990. brytyjski oddział korporacji stanął w obliczu problemu utraty kluczowych kompetencji i zasobów wiedzy w związku z przeprowadzoną redukcją zatrudnienia, która w dużej mierze objęła starszych pracowników firmy. Kierownictwo przedsiębiorstwa, pragnąc uniknąć podobnych błędów w przyszłości, podjęło decyzję o stworzeniu autorskiego programu ukierunkowanego na efektywne zarządzanie wiekiem. Jego celem było zbudowanie różnorodnego pod względem wieku i posiadanych kompetencji zespołu pracowników. Dążono do osiągnięcia stanu równowagi pomiędzy poszczególnymi grupami wieku zatrudnionych. W tym celu wdrożono system dedykowanych starszym członkom załogi zachęt służących wydłużeniu ich aktywności zawodowej (także poza wiek emerytalny).

Firma starała się także zbudować wizerunek organizacji doceniającej wszystkich pracowników, bez względu na ich wiek.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

Głównymi beneficjentami projektu byli pracownicy po 50. roku życia. W celu lepszego dopasowania opracowywanej strategii zarządzania wiekiem do potrzeb starszych członków załogi firma przeprowadziła badanie pn. „Working to 70" (Pracując do siedemdziesiątki), służące poznaniu oczekiwań tej grupy pracowników oraz czynników wpływających na ich motywację do pozostawania w firmie pomimo zaawansowanego wieku. Podjęto również próbę określenia głównych problemów, z jakimi borykają się starsi pracownicy. Na ich identyfikację było nakierowane badanie opinii zatrudnionych, przeprowadzone w formie anonimowej ankiety.

Kolejny komponent projektu stanowiło dokonanie przeglądu, oceny i pogłębionej analizy polityki personalnej przedsiębiorstwa z uwzględnieniem sposobów jego oddziaływania na pracowników reprezentujących różne grupy wieku.

Kierownictwo firmy podjęło także szereg inicjatyw (m.in. pojawiły się informacje na ten temat w Intranecie firmowym) służących podnoszeniu świadomości korzyści płynących z różnorodności zespołów pracowniczych co do wieku wśród osób odpowiedzialnych za rekrutację oraz pozostałych pracowników.

Zreorganizowano pracę niektórych komórek firmy, np. w call-centre Barclays oprócz dotąd niemal wyłącznie młodych pracowników zatrudniono osoby starsze. Ponadto wśród członków firmowych zespołów odpowiedzialnych za rekrutację znaleźli się pracownicy po 60. roku życia.

Firma starała się kształtować wizerunek pracodawcy przyjaznego dla wszystkich osób, niezależnie od wieku. W tym celu przeprowadziła kampanii reklamową „No age barriers", której zadaniem było także zachęcenie do pracy w Barclays osób po 50. roku życia.

Przebudowano także system wynagradzania w sposób umożliwiający starszym członkom załogi łączenie wynagrodzenia ze świadczeniem emerytalnym.

▶ Efekty

Dzięki zastosowanym kompleksowym rozwiązaniom firma osiągnęła zamierzony cel, udało jej się stworzyć zespół łączący różne generacje pracowników. W efekcie dokonanych zmian liczba osób po 50. roku życia w firmie przewyższyła liczbę pracowników najmłodszych, mających poniżej 21 lat. W ciągu dwóch lat trwania projektu organizacja zatrudniła 400 osób po 55. roku życia (część z nich miała powyżej 60 lat), a 61% pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny (60 lat), zdecydowało się kontynuować zatrudnienie.

Dużym atutem podejścia Barclays było przełamanie barier mentalnych starszych pracowników, którzy chcą obecnie pozostać jak najdłużej aktywnymi zawodowo i odczuwają większą motywację oraz satysfakcję z pracy.

▶ Mocne strony

Wśród czynników, które wyróżniają opisywany projekt na tle innych, można wymienić jego skalę oraz kompleksowość. Zastosowano wiele różnych form służących realnemu wdrożeniu rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem w firmie. Informację o podejmowanych działaniach i ich wadze przekazano nie tylko pracownikom korporacji, ale także na zewnątrz firmy, co pozwala na włączenie tej inicjatywy do grupy projektów odpowiedzialnych społecznie.

Wreszcie, walorem rozwiązań wdrożonych w Barclays było poprzedzenie ich opracowania drobiazgowymi analizami i badaniami pozwalającymi na ocenienie zasadności wprowadzanych zmian oraz dopasowanie ich do potrzeb firmy i jej załogi.

▶ Rekomendacje

Z doświadczeń Barclays w największym stopniu mogą skorzystać te organizacje, które doceniają wagę zarządzania wiekiem, czy też szerzej: zarządzania różnorodnością. Dotarcie z informacją o korzyściach płynących z ukierunkowania strategii zarządzania kapitałem ludzkim (ZKL) oraz kultury organizacyjnej na wspieranie różnorodności i dzielenie się wiedzą wymaga podjęcia działań edukacyjnych i popularyzatorskich wobec przedsiębiorców.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Zaprezentowany projekt zasługuje na popularyzację w Polsce, jednak ze względu na znaczne koszty jego realizacji w formule, na jaką zdecydowała się firma Barclays, będzie on dostępny raczej dla przedsiębiorstw dużych. Firmy małe i średnie mogą go traktować jako źródło inspiracji i wdrażać wybrane rozwiązania w nieco węższym zakresie.

Upowszechnienie rozwiązań służących tworzeniu zespołów pracowniczych reprezentujących różne generacje będzie możliwe wówczas, gdy polscy pracodawcy przekonają się do idei zarządzania wiekiem. Przykłady takie jak przytoczony, wskazujące na negatywne konsekwencje zaniechań w tym obszarze, prowadzących nawet do destabilizacji całej firmy, mogą być ważnym argumentem w dyskursie nad znaczeniem zarządzania wiekiem.

W popularyzację wiedzy o zaletach tworzenia zróżnicowanych pod względem wieku zespołów pracowniczych, sposobach reorganizacji pracy oraz przebudowy strategii ZKL i kultury organizacji powinny zaangażować się organizacje pracodawców, związki zawodowe i administracja publiczna.

▶ Strona WWW: http://www.barclays.co.uk/

Niekonwencjonalnym, a ciekawym – z perspektywy sytuacji na polskim rynku pracy w okresie spowolnienia i konieczności restrukturyzacji przedsiębiorstw – rozwiązaniem jest również propozycja podjętych przez Bulgarian Telecommunications Company PLC, w ramach zarządzania wiekiem, działań ukierunkowanych na wpływanie na zdolność starszych pracowników, z którymi firma w ramach zwolnień grupowych się rozstała, do znalezienia nowego zatrudnienia.

▶ **Nazwa: Program rozwoju przedsiębiorczości realizowany w ramach układu zbiorowego pracy – inicjatywa własna**

▶ **Realizator:** Bulgarian Telecommunications Company PLC, duże przedsiębiorstwo, Bułgaria

▶ **Obszar realizacji:** wielozakładowe przedsiębiorstwo; poziom mikro

▶ **Cel**

Po dokonanej w 2004 roku prywatyzacji przedsiębiorstwa podjęto działania restrukturyzacyjne zmierzające do redukcji zatrudnienia. W porozumieniu ze wszystkimi pięcioma działającymi w firmie związkami zawodowymi podpisano układ zbiorowy pracy, w którego ramach m.in. uruchomiono program rozwoju przedsiębiorczości kierowany do osób, które przepracowały w firmie minimum 10 lat, akceptujących rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Z programu skorzystało ogółem 429 pracowników. Alternatywą dla uczestnictwa w programie rozwoju przedsiębiorczości było uzyskanie rekompensaty w wysokości maksymalnie 16 pensji brutto (przeciętnie 2683 euro).

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

Program rozwoju przedsiębiorczości zakładał realizację trzech typów działań, na które złożyły się:

1. krótkotrwałe szkolenia z zakresu przedsiębiorczości organizowane przez regionalne izby przemysłowo-handlowe,
2. pomoc w przygotowaniu biznesplanów,
3. subsydiowane wsparcie dla wybranych projektów (ze strony wyspecjalizowanego w udzielaniu mikropożyczek Banku ProCredit) – warunkiem uzyskania finansowania była użyteczność planowanej działalności dla regionu oraz stworzenie nowych miejsc pracy dla pracownika i członków jego rodziny.

Do finansowania wytypowano 14 projektów, które dofinansowano kwotą 345 000 lew (176 389 euro), co daje średnią na projekt w wysokości 12 599 euro). W przypadku aż 11 z nich grupę docelową stanowili pracownicy w wieku 50+. Wsparcie finansowe uzyskały projekty obejmujące szeroki wachlarz działalności usługowej, handlowej i produkcyjnej, a w szczególności w zakresie: produkcji i sprzedaży warzyw, diagnostycznych usług medycznych, usług rachunkowych, prowadzenia kawiarni, prowadzenia małego sklepu sprzedającego napoje i przekąski, usług teleinformatycznych, hodowli pszczół, produkcji opakowań papierowych, turystyki kulturalnej, usług rolniczych, naprawy samochodów, produkcji małych mebli.

▶ **Efekty**

W wyniku realizacji projektu 11 osób w wieku 50+ uzyskało wsparcie merytoryczne i finansowe w założeniu własnej działalności gospodarczej. Brakuje informacji na temat trwałości uzyskanych efektów, zwłaszcza na temat tego, czy firmy założone przez pracowników w wieku 50+ utrzymały się na rynku. Nie ulega jednakże wątpliwości, że skala i zakres wsparcia uzyskanego w ramach oferowanego programu rozwoju przedsiębiorczości istotnie zwiększyły szanse utrzymania aktywności zawodowej osób starszych po ustaniu ich zatrudnienia w firmie BTC.

▶ **Mocne strony**

Wysoki udział pracowników w wieku 50+ w grupie beneficjentów wsparcia finansowego sugeruje, że ta grupa osób uzyskała szczególne preferencje w tym zakresie. Pomoc dla zwalnianych pracowników nie ograniczyła się jedynie do zasilenia finansowego, lecz objęła profesjonalne wsparcie merytoryczne przed rozpoczęciem działalności gospodarczej (szkolenia i doradztwo) oraz po jej założeniu (wsparcie i monitoring ze strony instytucji finansowej).

▶ **Rekomendacje**

W realizacji procesu monitorowanych zwolnień bezrefleksyjne stosowanie polityki równych szans postawiłoby zapewne starszych pracowników w trudniejszej pod względem możliwości kontynuowania aktywności zawodowej sytuacji na rynku pracy – w porównaniu z młodszymi pracow-

nikami. Podany przykład pokazuje, że osoby starsze są skłonne korzystać z możliwości przedłużenia ich aktywności zawodowej, o ile takie możliwości są dla nich tworzone, choćby w drodze samozatrudnienia. Dlatego też podobne przykłady należy szeroko upowszechniać zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników stojących w obliczu restrukturyzacji.

▶ **Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce**

Opisana praktyka może z powodzeniem być stosowana w realiach restrukturyzacji działalności przedsiębiorstw w Polsce, zwłaszcza w kontekście możliwości współpracy polskich przedsiębiorców z licznymi instytucjami wspierającymi rozwój przedsiębiorczości.

▶ **Strona WWW:** http://www.vivacom.bg/en

W ramach zarządzania wiekiem znaleźć można także przykłady podejmowanych przez lokalne władze nietypowych działań mających na celu zwiększanie świadomości pracodawców co do konieczności uwzględniania specyfiki starszych pracowników na etapie zatrudniania i rekrutacji – zob. AC lyftet – Lycksele Kommun. Ten element oddziaływania na powszechność zarządzania wiekiem zazwyczaj jest słabo zauważalny, działalność władz publicznych z reguły jest bowiem dostrzegana tylko na poziomie makro.

▶ **Nazwa: AC lyftet**

▶ **Realizator:** Lycksele Kommun (Gmina Lyksele), Szwecja

▶ **Obszar realizacji:** gmina; poziom mezo

▶ **Cel**

Głównym celem projektu zainicjowanego przez władze szwedzkiej gminy Lycksele było podniesienie jej konkurencyjności poprzez zachęcenie przedsiębiorców do rozpoczynania działalności na jej terenie. Tym samym realizacja projektu służyła zarówno rozwojowi samej gminy, jak i zmniejszeniu bezrobocia. Twórcom „AC lyftet" zależało na włączeniu w jego realizację różnych grup społecznych: pracodawców, przedstawicieli administracji publicznej (w tym służb zatrudnienia) oraz pracowników i osób bezrobotnych (zwłaszcza zagrożonych wykluczeniem, m.in. osób po 45. roku życia).

Dzięki projektowi gmina miała możliwość lepszego poznania potrzeb firm działających na jej terenie oraz sytuacji osób bezrobotnych i pracowników. Jednocześnie podjęte działania edukacyjne, skierowane do właścicieli przedsiębiorstw oraz kadry menedżerskiej, miały poszerzyć wiedzę pracodawców o zasobach ludzkich regionu oraz zachęcić ich do realizacji zadań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CSR). Jednym z nich było zaangażowanie firm (w ramach partnerstw lokalnych) w poszerzanie kompetencji osób bezrobotnych.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

W ramach projektu prowadzono różnorodne szkolenia, warsztaty oraz seminaria dla pracodawców. Mają oni okazję do zapoznania się z potrzebami regionu oraz poszerzenia wiedzy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. W szczególności oferta szkoleniowa jest kierowana do tych przedsiębiorców, którzy są zainteresowani zatrudnieniem osób w wieku 45+. Równolegle osoby z tej grupy wieku borykające się z trudnościami w wejściu na rynek pracy są objęte programami rozwojowymi ukierunkowanymi na podniesienie kwalifikacji oraz zdobycie kompetencji szczególnie poszukiwanych przez pracodawców.

▶ **Efekty**

Projekt już przyniósł wymierne korzyści. Udało się przyciągnąć inwestorów gotowych do rozpoczęcia działalności gospodarczej na terenie gminy. Jednocześnie dzięki programom rozwojowym skierowanym do osób poszukujących pracy odnotowano spadek liczby bezrobotnych i wzrost

zatrudnienia. Szczególnie cennym efektem działań projektowych było stworzenie – z udziałem pracodawców, instytucji szkoleniowych i władz gminnych – konsorcjum na rzecz przyuczania osób bezrobotnych do zawodu.

Innym, nie mniej wartym odnotowania rezultatem projektu, który może procentować w kolejnych latach, było zwiększenie zaangażowania pracodawców w sprawy regionu oraz lepsze poznanie ich potrzeb i problemów.

▶ Mocne strony

Jednym z największych atutów podejścia zastosowanego w projekcie było zaangażowanie w rozwój regionu różnych grup społecznych. Istotnych korzyści dostarczyło włączenie pracodawców, którzy dzięki lepszemu poznaniu sytuacji panującej w gminie oraz docenieniu działań odpowiedzialnych społecznie wzięli aktywny udział w podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych. Fakt, iż projekt realizowały wspólnie także instytucje szkoleniowe i władze lokalne, zaowocował lepszym dostosowaniem oferty edukacyjnej do specyfiki regionu oraz potrzeb i możliwości różnych grup interesariuszy.

▶ Rekomendacje

Realizacja podobnych projektów w przyszłości będzie wymagała, jak można przypuszczać, szerszego informowania pracodawców o korzyściach płynących dla nich z podejmowania działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu i zawierania lokalnych partnerstw. Zaangażowanie w projekt właścicieli przedsiębiorstw oraz kadry zarządzającej może napotkać bariery. Oprócz niedoceniania wagi CSR istotne mogą się okazać ograniczenia czasowe pracodawców. Mogą one w znacznej mierze utrudniać, a nawet czynić niemożliwym szersze włączenie się przedsiębiorców w programy rozwojowe (szkolenia, seminaria etc.).

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Działania podjęte w ramach projektu AC lyftet można z powodzeniem zaimplementować w Polsce. Wymaga to jednak zachęcenia pracodawców do realizacji zadań z zakresu CSR. Pewną barierę może stanowić skala polskich przedsiębiorstw. Zdecydowania większość polskich firm to organizacje małe i mikroprzedsiębiorstwa. Ich właściciele, zwłaszcza w dobie spowolnienia gospodarczego i wiążącego się z nim pogorszenia kondycji znacznej grupy przedsiębiorstw, mogą nie być zainteresowani realizacją podobnych projektów. Wreszcie natłok codziennych zadań i ograniczenia czasowe pracodawców są w stanie w istotny sposób ograniczać ich zaangażowanie w działania projektowe.

Osobnym wyzwaniem może być zawieranie partnerstw lokalnych. W Polsce tego typu inicjatywy wciąż nie są wystarczająco popularne. Być może na zmianę tej sytuacji mogłyby wpłynąć zakrojone na szeroką skalę kampanie informacyjne (inicjowane przez administrację publiczną) prezentujące pozytywne doświadczenia w tym zakresie oraz realizowane lokalnie projekty wspierające różne instytucje w nawiązywaniu i zacieśnianiu współpracy.

▶ Strona WWW: http://www.esf.se/en/Projektbank/Behallare-for-projekt/Ovre-Norrland/AC-lyftet/

18.4. Przykłady działań ukierunkowanych na aktywizację seniorów

Grupa opisywanych w tym punkcie projektów/programów obejmuje działania o charakterze społecznym, skupione na próbie aktywizacji seniorów, podwyższenia jakości ich życia i zmniejszenia skali ich wykluczenia. Kategoria ta jest najbardziej zróżnicowana wewnętrznie spośród analizowanych typów projektów, niemniej znaleźć można pewne typowe jej cechy, jak:

– próba znalezienia środków aktywizacji typu *edutainment*, tj. działań, których celem jest głównie edukacja, zaś forma rozrywki jest sposobem uatrakcyjnienia przekazu o charakterze edukacyjnym, zachęcającym do poświęcenia czasu;

– włączanie – choćby w ograniczonym stopniu – przedstawicieli innych generacji, tj. przeciwdziałanie podejmowaniu aktywności w ograniczonej ze względu na wiek grupie;
– podejmowanie działań mających na celu skuteczniejsze sposoby udzielania wsparcia osobom potrzebującym go;
– podejmowanie działań służącym podtrzymywaniu samodzielności i niezależności, choćby tylko w pewnych sferach życia;
– uświadamianie osobom starszym, że bycie aktywnym na starość odnosi się do różnorodnych karier, sfer życia.

Projektem wpisującym się w ramy powyższego typu jest realizowany w Danii przez Beskaeftigelsesforvaltiningen, Arbejdsmarkedscenter Midt w Aarhus projekt „KARIERA SENIORÓW – Aktywne starzenie się i doradztwo przedemerytalne", mający ułatwić przejście ze stanu aktywności zawodowej do życia na emeryturze poprzez ukazanie przyszłym emerytom różnorodności możliwych rodzajów aktywności, jakie można podejmować po trwałym wycofaniu się z rynku pracy.

▶ **Nazwa: KARIERA SENIORÓW – Aktywne starzenie się i doradztwo przedemerytalne**
SENIOR CAREER – Active Ageing and Pre-Retirement Counselling

▶ **Realizator:** Beskaeftigelsesforvaltiningen, Arbejdsmarkedscenter Midt, Aarhus, Dania

▶ **Obszar realizacji:** region Aarhus; poziom mezo

▶ **Cel**

Głównym celem projektu była wymiana pomiędzy partnerami wiedzy na temat ścieżek starzenia się w ich krajach oraz wymiana dobrych praktyk w zakresie doradztwa dla osób przechodzących na emeryturę.

▶ **Charakterystyka prowadzonych działań**

W ramach projektu jego międzynarodowi partnerzy dzielili się swoimi doświadczeniami w zakresie wypracowanych w ich instytucjach rozwiązań edukacyjnych i doradczych na rzecz wsparcia i promocji aktywnego starzenia się.

Duński lider projektu przekazał pozostałym partnerom uczestniczącym w projekcie swoje doświadczenia z realizacji 2-dniowych kursów dla osób w wieku przedemerytalnym pt „Senior Force". Celem kursu było skłonienie jego uczestników do refleksji nad następującymi kwestiami: *Kim teraz jestem? Czego chcę? Jak to osiągnę? Jak nadam temu trwały charakter?* Realizacja kursu miała przekonać uczestników do samodzielnego poszukiwania ścieżki dalszego rozwoju osobistego i nadania tym działaniom sensu, a także wzbudzić w nich zapał do dalszego rozwoju.

Tematyka kursu koncentrowała się na zagadnieniach, które można ująć w ramy następujących imperatywów:

- odrzuć stereotypy myślenia o emeryturze,
- określ swoje kluczowe umiejętności,
- postaw przed sobą cele i wzbudź pasję.

Rezultaty projektu zostały poddane ewaluacji, a następnie były upowszechniane poprzez konferencje promujące projekt i jego rezultaty oraz stronę internetową projektu.

▶ **Efekty**

Kurs uzyskał wysokie oceny jego uczestników (blisko 70% bardzo zadowolonych). W badaniu ewaluacyjnym po zakończonym kursie spośród ogólnej liczby 92 uczestników:

- 53% zadeklarowało gotowość poprawy sieci kontaktów,
- 44% zadeklarowało gotowość pracy w ramach wolontariatu,

- 39% zadeklarowało gotowość poprawy nawyków zdrowotnych,
- 38% zadeklarowało kontynuację pracy w zawodzie.

Uczestnictwo w kursie skłoniło jego uczestników do zmiany wcześniejszych planów związanych z osiągnięciem wieku przejścia na emeryturę oraz uświadomienia własnego potencjału fizycznego, społecznego i mentalnego.

▶ Mocne strony

Praktyka pokazuje ogromną wagę podejmowania inicjatyw uświadamiających osobom w wieku przedemerytalnym celowości i możliwości utrzymania dalszej aktywności, nie tylko zawodowej, ale też fizycznej, mentalnej i społecznej. Z doświadczeń projektu wynika, że tematyka aktywnego starzenia się jest uniwersalna i dotyczy różnych społeczeństw, niezależnie od poziomu ich rozwoju społeczno-ekonomicznego i istniejących odmienności kulturowych.

▶ Rekomendacje

Podejmowanie wspólnych inicjatyw projektowych przez partnerów działających w odmiennych kontekstach kulturowych stanowi dogodną płaszczyznę wymiany wzajemnych doświadczeń i daje szanse na wypracowanie rozwiązań o uniwersalnym, ponadkulturowym charakterze. Realizacja podobnych inicjatyw może być wartościowym uzupełnieniem systemu wsparcia – jakkolwiek nie może stanowić wiodącej jego osi. Należy zachęcać krajowe instytucje działające na rzecz wsparcia osób starszych do włączania się w podobne inicjatywy i ich kreowania w ramach dostępnych źródeł finansowania, jakimi są w ramach obecnego okresu programowania, na przykład, innowacyjne projekty z komponentem ponadnarodowym, oferowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Praktyka może być wykorzystana przy kształtowaniu programu aktywnego starzenia się, choć w drodze pilotażu należałoby zapewne sprawdzić jej adekwatność do polskich realiów (zwłaszcza w zakresie tematyki kursu), i w razie potrzeby – odpowiednio zmodyfikować.

▶ Strona WWW: http://www.seniorforce.dk/

Innym projektem znakomicie wpisującym się w ramy tej grupy jest realizowany w Hiszpanii Gente 3.0, skupiony na zaopatrzeniu seniorów w umiejętności obsługi komputera i innych urządzeń z zakresu ITC, co z kolei umożliwia im podejmowanie aktywności na różnorodnych polach.

▶ Nazwa: Ludzie 3.0
Gente 3.0

▶ Realizator: Fundacja „la Caixa" we współpracy z Xunta de Galicia i Ministerstwem Spraw Społecznych

▶ Obszar realizacji: duża część kraju, przy czym działania były realizowane lokalnie

▶ Cel

Celem projektu jest promocja wolontariatu wśród seniorów. Cele szczegółowe projektu przewidują zwiększenie poczucia własnej wartości seniorów, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, promowanie włączenia społecznego, prestiżu i sensu tego etapu życia.

▶ Charakterystyka prowadzonych działań

Wprowadzono pionierski program kierowany do seniorów, realizowany w 607 własnych ośrodkach we współpracy z różnymi instytucjami publicznymi. Centra stanowią miejsca spotkań seniorów, pozwalając poznać inne starsze osoby, socjalizować się, nauczyć się, jak dbać o własne ciało i umysł, a także stwarzają możliwość transferu wiedzy.

W ramach prowadzonych działań realizowany jest program „Computing and Communication for All", który w 2012 r. poprzez 598 ośrodków CiberCaixa otworzył drzwi do świata komputerów i Internetu. W ramach projektu Gente 3.0 organizowane są kursy komputerowe obejmujące korzystanie z klawiatury i myszy, edytora tekstu, Internetu, oprogramowania do edycji zdjęć i wideo. Kurs realizowany jest w małych grupach, w dwugodzinnych sesjach dwa razy w tygodniu, przez ok. 12 tygodni.

Fundacja prowadzi również działania informacyjno-promocyjne, organizując konferencje, szeroki zakres kursów (w tym zajęcia na siłowni, joga, zdrowe nawyki, fotografia cyfrowa, kursy językowe), warsztaty czytania („Grandes Lectores" – Wielcy czytelnicy), forum filmowe. We współpracy z RNE i „Razem krok po kroku" Fundacja organizuje dla seniorów konkurs na teksty odzwierciedlające ich spojrzenie na świat (w 2012 r. miała miejsce 5. edycja), które są upowszechniane w formie publikacji oraz słuchowisk radiowych („Historias de Vida" – Historie z życia wzięte). „Respiro Familiar" (Opieka Zastępcza) z kolei służy stworzeniu sieci wolontariuszy, którzy zapewniają wsparcie dla opiekunów rodzin osób dotkniętych chorobami neurologicznymi. Daje to wytchnienie osobom sprawującym opiekę nad chorymi członkami rodziny, a w tym czasie wolontariusze oferują podopiecznym różne zajęcia (np. treningi pamięci, warsztaty czytania). „Acción Local" (Lokalne Działanie) mają na celu promowanie wolontariatu poprzez stworzenie sieci współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi. „Proyectos intergeneracionales" (projekty międzypokoleniowe) promują międzypokoleniowe relacje poprzez uczestnictwo i aktywne zaangażowanie seniorów w ramach wolontariatu w pracy z dziećmi i młodzieżą. W ramach „CiberCaixa en Centros Penitenciarios" (CiberCaixa w więzieniach) seniorzy-wolontariusze uczą młodych więźniów obsługi komputera.

Działania Fundacji koncentrują się także na jak najdłuższym utrzymaniu samodzielności seniorów poprzez warsztaty, ćwiczenia stymulacyjne itp. Prowadzone są zajęcia służące długiej aktywności mentalnej – ćwiczenia koncentrujące się na sześciu obszarach poznawczych, tj. uwaga i koncentracja, pamięć, przetwarzanie wizualne, przetwarzanie słuchowe, język, funkcje poznawcze („ActivaLaMente" – Aktywny Umysł). Fundacja świadczy także usług transportowe dla seniorów o ograniczonej sprawności ruchowej, co umożliwia tej grupie uczestnictwo w warsztatach.

Fundacja realizuje także program „Vivienda Aseguible", którego celem jest promowanie budowy tanich mieszkań czynszowych dla osób w wieku 65+ o najniższych dochodach, przy czym działanie to nie stanowi elementu omawianego projektu.

▶ Efekty

Utworzono 607 ośrodków „CiberCaixa", które są przekształcane w przestrzenie partycypacji społecznej seniorów. W 2012 r. z działań fundacji skorzystało ponad 630 000 seniorów. Projekt przyczynia się do poprawy komunikacji, budowania więzi społecznych, zapobiegania izolacji i samotności. Uczy także seniorów, jak korzystać ze swojej pamięci.

Istotnym efektem prowadzonych działań jest rozwój wolontariatu seniorów. W 2010 r. ze wsparcia starszych wolontariuszy skorzystało 346 więźniów z sześciu więzień.

▶ Mocne strony

Seniorzy, którzy swoje pierwsze doświadczenia z komputerami zdobywali na kursach „CiberCaixa", włączają się jako woluntariusze w prowadzone przez Fundację kursy z zakresu ICT kierowane do niepełnosprawnych, imigrantów, więźniów, innych seniorów. Pełnią oni również rolę animatorów. Organizacja wykorzystuje swoje bogate doświadczenia – działania kierowane do seniorów prowadzi już od 1997 r. we współpracy z Ministerstwem Zdrowia i Opieki Społecznej. Seniorzy stanowią jedną z grup docelowych działań organizacji. Włączając seniorów w wolontariat, aktywizuje ich społecznie, wpierając jednocześnie działania prowadzone dla innych grup będących w trudnej sytuacji (dzieci z upośledzeniem umysłowym, emigranci, więźniowie). Poprzez współpracę z innymi instytucjami, w tym jednostkami samorządowymi i rządowymi, promowana jest obecność seniorów w społeczeństwie. Ośrodki mają – w założeniu – pełnić rolę integracyjną i służyć tworzeniu „społeczności otwartych przestrzeni".

▶ Rekomendacje

Szersze włączenie społeczne osób starszych – zarówno jako beneficjentów działań edukacyjnych, jak i jako nauczycieli (mentorów) innych seniorów – przynosi znaczące korzyści dla wszystkich sektorów, społeczeństwa, organizacji i osób starszych. Ważne jest przełamanie bariery związanej z wykluczeniem cyfrowym seniorów, stanowi to bowiem pierwszy krok do dalszych działań aktywizacyjnych.

▶ Ocena możliwości upowszechnienia praktyki w Polsce

Pełne wdrożenie tej praktyki w polskich warunkach byłoby trudne z uwagi na choćby wysokie koszty (ok. 24 mln euro). Tworzenie od podstaw ośrodków świadczących pełny zakres usług dla seniorów, przy słabości III sektora w Polsce, byłoby kosztowne i wydaje się, że na tym etapie rozwoju – nieuzasadnione. Jak wynika z badań *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, przeprowadzonej w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+", organizacje pozarządowe rzadko koncentrują swoje działania na tej grupie wieku (zwykle dywersyfikują jego zakres), oferując dla seniorów raczej wsparcie opiekuńcze lub integracyjne niż aktywizujące ich społecznie. Słabe jest również zaangażowanie woluntarystyczne Polaków w wieku 45+ (wśród osób w wieku 49-69 lat zaledwie 1,7% w ciągu ostatnich 24 miesięcy angażowało się w wolontariat, wśród osób w wieku emerytalnym odsetek ten sięga ok. 1,5% dla obu płci, choć należy zauważyć rosnące zainteresowanie wolontariatem mężczyzn i słabnące kobiet po przekroczeniu granicy wieku 60/65 lat). Słabe jest również zaangażowanie osób w działalność społeczną (dotyczy tylko 3,4% osób w wieku 45-69 lat, w tym ok. 4% mężczyzn i ok. 2% kobiet w wieku 60/65+). Potencjał do wykorzystania jest więc duży, a biorąc pod uwagę rosnące zainteresowanie seniorów uniwersytetami trzeciego wieku, warto na ich bazie podjąć próbę rozwoju wolontariatu „be-to-be" (wyposażeni w odpowiednie umiejętności seniorzy w ramach wolontariatu uczą innych seniorów obsługi komputera, prowadzą warsztaty czytelnictwa, treningi pamięci). Działania takie nie będą mieć tak dużego zasięgu, jak te prowadzone w omawianej dobrej praktyce, jednak ich użyteczność może być równie wysoka. Odpowiednim partnerem do realizacji tego typu inicjatyw mogłyby być podmioty ekonomii społecznej. Działania tego typu mogą być również inicjowane i upowszechniane w ramach franszyzy społecznej.

▶ Strona WWW: www.fundacio.lacaixa.es

18.5. Podsumowanie

Wyszczególnione wyżej cechy analizowanych projektów – co raz jeszcze należy podkreślić – odnoszą się do typów idealnych, aczkolwiek opis ten dość dobrze przystaje do większości rzeczywistych projektów.

Zaniepokojenie budzi brak informacji o długookresowych efektach projektów. Najczęściej bowiem – zwłaszcza w przypadku typu I – nie ma danych o długookresowych rezultatach, poza wymienieniem efektów miękkich, wzrostu kompetencji i umiejętności zawodowych, czy rozeznania w poruszaniu się po rynku pracy. Utrudnia to ocenę skuteczności i efektywności podejmowanych działań. Wrażenie posiadających najbardziej trwałe efekty sprawiają projekty typu III, założyć bowiem można, że firma – przynajmniej częściowo ponosząca koszty wdrażania pewnych działań – zainteresowana będzie uzyskaniem z nich korzyści, które z definicji przychodzą w dłuższym okresie.

Przeprowadzona analiza projektów wskazuje, iż charakteryzują się one „zestandaryzowaną różnorodnością", tj. znaleźć można pewne cechy typowe dla ich realizacji. Jednocześnie – bazując

na dość ograniczonych informacjach o długookresowej skuteczności – można wskazać pewne cechy warunkujące powodzenie. Są to w przypadku trzech pierwszych typów projektów:

- wyjście od „strony popytowej" – jednoznaczne określenie, jakie jest zapotrzebowanie na starszych pracowników na rynku pracy i w ramach przedsiębiorstwa, jakie są możliwości ich zatrudnienia, jakie wymagania te osoby muszą spełnić, aby uzyskać możliwość (dalszej) pracy;
- skupienie na indywiduum – dokładne określenie stanu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności jednostki, jej predyspozycji, zdefiniowanie kluczowych braków i określenie tych kompetencji, które są możliwe do pozyskania przez jednostkę, a których jednocześnie poszukuje jej (potencjalny) pracodawca;
- wspieranie przez cały czas trwania procesu adaptacji – zazwyczaj, zwłaszcza dla osób o najniższych kompetencjach i najgorszej sytuacji na rynku pracy, sama możliwość bycia zatrudnionym jest zbyt słabym bodźcem do podjęcia długotrwałych wysiłków szkoleniowo-stażowych; potrzebne jest dodatkowe wsparcie psychologiczne, podtrzymujące chęć i wolę adaptacji do wymagań rynku pracy;
- monitoring postępów po zakończeniu projektu – umożliwiający w trakcie kilku pierwszych miesięcy po zakończeniu podstawowych działań ocenę konieczności modyfikacji działań prowadzonych dotychczas lub też rodzajów wsparcia jednostki doświadczającej niekomfortowej sytuacji;
- łączenie z przekazywaniem wiedzy, umiejętności i czysto zawodowych kompetencji transferu ogólnorozwojowych umiejętności (np. obsługa komputera, podstawy wiedzy o oddziaływaniu na własny stan zdrowia) i kompetencji społecznych (np. umiejętność komunikowania się), poprawiających jakość życia jednostek.
- Bez powyższych cech projekty z dużym prawdopodobieństwem nie zakończą się powodzeniem, tj. znaczącą i trwałą poprawą sytuacji osoby w wieku 45/50+ na rynku pracy.

Rozdział XIX

Rekomendacje dla Polski wynikające z rozwiązań systemowych stosowanych w krajach Unii Europejskiej

Elżbieta Kryńska

19.1. Uwagi wstępne

Przeprowadzone analizy stosowanych w wybranych krajach Unii Europejskiej rozwiązań systemowych mających na celu generalnie zwiększenie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku oraz umieszczone w pierwszej części niniejszego raportu rozdziały ogólniejsze, przeglądowe, pozwalają na sformułowanie wniosków o charakterze syntetycznym, a następnie, po przyjęciu niezbędnych założeń – rekomendacji dla Polski. Przed ich ostatecznym sformułowaniem należy jednak poczynić kilka uwag odnoszących się zarówno do uzyskanych wyników badań, jak i do samych rekomendacji.

► Uwaga pierwsza – pojęcie „starości"

Analizy przeprowadzone w badanych krajach UE nie pozwalają na ścisłe wyznaczenie cezury wieku definiującej pojęcie „osoby starszej". Jak wiadomo, starzenie się jest procesem wielopłaszczyznowym, charakterystycznym dla poszczególnych jednostek, mającym swoje uwarunkowania ekologiczne, kulturowe i historyczne [Urbaniak, 1998, s. 15-16]. Jakie są zatem granice wieku, który w analizach rynku pracy można byłoby określić jako „starszy"? Wydawałoby się, że stosunkowo łatwo jest wyznaczyć jedną tylko cezurę, czyli górną granicę wieku, kojarzoną zwykle z wiekiem nabywania uprawnień emerytalnych (tzw. normalny wiek emerytalny), a za osoby starsze uznać te, które granicę tę przekroczyły. Wyznaczenie w ten sposób zbiorowości osób starszych nie jest jednak – po pierwsze – dokładne, bowiem granice nabycia uprawnień emerytalnych w niektórych krajach UE są odmienne dla kobiet i mężczyzn, poza tym – zazwyczaj wyodrębnia się pewne kategorie zawodowe mające możliwość uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych. Po drugie – systemy ubezpieczeń emerytalnych w różnych krajach są odmienne, w szczególności zróżnicowany jest wiek nabywania uprawnień emerytalnych, co utrudnia porównania międzynarodowe. Po trzecie – nie istnieją zasadniczo przeszkody biologiczne czy mentalne w kontynuowaniu pracy zawodowej po przekroczeniu wieku emerytalnego. Po czwarte i najważniejsze – analizy prowadzone w kontekście rynku pracy muszą uwzględniać fakt, iż starzenie się jest procesem przebiegającym w czasie, a więc brać pod uwagę krótszy lub dłuższy okres „przedpola starości".

Stosowane w wybranych krajach UE rozwiązania systemowe, mające na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku, nie pozwalają na ścisłe wyznaczenie tej zbiorowości. W niektórych bowiem krajach jako adresatów tych rozwiązań wskazuje się osoby w wieku dość odległym od granicy wieku emerytalnego (te, które przekroczyły 45. rok życia), zbliżające się do niego (50 i więcej lat), bądź znajdujące się w jego względnym pobliżu,

czyli mające 55 lat i więcej, a nawet ponad 60. Niezależnie od tych różnic, daje się jednak zidentyfikować dominantę wyznaczającą dolną granicę wieku zbiorowości objętej działaniami aktywizacyjnymi – jest nią osiągnięcie 50. roku życia. Granicą górną bywa wiek emerytalny, choć trzeba zauważyć, że coraz powszechniejsze stają się działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób, które wiek ten przekroczyły. Niewątpliwie najbardziej spektakularne (i – jak się należy domyślać – przyszłościowe) jest podejście stosowane w Szwecji, gdzie obecnie aktywizacją zawodową obejmowane są już osoby, które przekroczyły 65. rok życia, a mówi się także o potrzebie podwyższenia tego wieku.

Poza dominantą wieku 50+ należy zauważyć jeszcze, że w badanych krajach często daje się zidentyfikować zjawisko, które nazwać można zróżnicowaniem natężenia działań aktywizacyjnych w zależności od wieku adresatów. Natężenie to z reguły jest największe w okresie od 50. roku życia do wieku ok. czterech-pięciu lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, następnie nieco słabnie – przeważają wówczas działania o charakterze osłonowym, chroniące przede wszystkim dochody jednostek, i słabnie znacząco po przekroczeniu wieku emerytalnego beneficjentów. Jest to oczywiście mocne uogólnienie, w każdym kraju bowiem wypracowane zostały – lub są w trakcie wypracowywania – odmienne ścieżki dochodzenia do zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych.

► Uwaga druga – podejście do problemu aktywizacji zawodowej osób starszych

W badanych krajach UE daje się wyodrębnić dwa zasadnicze podejścia do problemu aktywizacji zawodowej osób starszych. Podejścia te – rzecz mocno uogólniając – można opisać w ujęciu „zero-jedynkowym", czyli jako negujące (podejście „zero") albo akceptujące (podejście „jeden") potrzebę opracowywania i wykorzystywania systemowych rozwiązań prowadzących do zwiększenia uczestnictwa tak czy inaczej zdefiniowanej zbiorowości osób starszych w procesie pracy.

Podejście negujące potrzebę specjalnych działań o charakterze kompleksowym i systemowym na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych uzasadniane jest dwiema podstawowymi przesłankami.

Przesłanka pierwsza to uznanie, że sytuacja osób starszych na rynku pracy jest generalnie względnie dobra w stosunku do innych grup zasobów pracy, a przede wszystkim osób młodych, czy mieszkańców słabiej rozwiniętych obszarów peryferyjnych. W związku z tym działania kompleksowe o charakterze systemowym powinny być przygotowywane i realizowane w odniesieniu do grup faktycznie defaworyzowanych na rynku pracy. Ponieważ wszelkie działania kierowane do konkretnej subpopulacji zasobów pracy wymagają poniesienia nakładów finansowych ze środków publicznych, to powinny się one koncentrować na grupach mających największe trudności na rynku pracy. Sytuacja taka ma miejsce przede wszystkim we Włoszech. Zauważyć trzeba, że o podejściu takim decydują w tym przypadku przede wszystkim sygnały rynkowe, mające z natury rzeczy charakter krótkookresowy, poza rozważaniami niejako pozostają aspekty perspektywiczne. Nie ulega jednak wątpliwości, iż – w świetle teorii wyboru publicznego (*Public Choice Theory*) – podejście to ma pewne uzasadnienie.

Drugą przesłanką negowania potrzeby wypracowania i podejmowania specjalnych, kompleksowych i systemowych działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych jest chęć uniknięcia niebezpieczeństwa ich dyskryminacji ze względu na wiek, tj. ageizmu. Wychodzi się bowiem z założenia, że wszelkie tego typu działania byłyby przejawem nierównego traktowania, prowadzącego do odmiennego odnoszenia się do różnych grup zasobów pracy, co jest prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione przyczynami obiektywnymi. Z sytuacją taką mamy do czynienia w Republice Czeskiej.

Dominujące w badanych krajach UE jest jednak drugie podejście do problemu aktywizacji zawodowej osób starszych – w pełni akceptujące potrzebę opracowywania i wykorzystywania systemowych rozwiązań prowadzących do zwiększenia uczestnictwa tak czy inaczej zdefiniowanej zbiorowości osób starszych w procesie pracy. Działania o charakterze długofalowym, kompleksowe i systematyczne, podejmowane są głównie w krajach skandynawskich (zwłaszcza w Danii) oraz w Wielkiej Brytanii.

► Uwaga trzecia – ewolucja rozwiązań systemowych na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku

We wszystkich krajach wysoko rozwiniętych, także w UE, wiele lat temu dostrzeżono, że w wyniku procesu starzenia się ludności zmieniają się proporcje między ludnością zawodowo aktywną i bierną. A konsekwencje tego są daleko idące i na ogół negatywne, tak w wymiarze gospodarczym i społecznym, jak i indywidualnym. Podjęto zatem – na większą lub mniejszą skalę – działania mające na celu przeciwstawienie się tym konsekwencjom. Oprócz szeregu innych posunięć i rozwiązań sprzyjających decyzjom prokreacyjnym, czy wzrostowi udziału w zatrudnieniu wszystkich grup ludności, jednym ze sposobów ograniczania negatywnych konsekwencji starzenia się ludności stała się aktywizacja zawodowa osób starszych, czyli – wydłużanie życia zawodowego.

Niezależnie od wcześniej wyodrębnionych podejść do tego problemu (także w ramach podejścia „zero"), w krajach UE problem aktywnego starzenia się społeczeństw został dostrzeżony i z większą lub mniejszą determinacją podejmowane są działania na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku. Wykorzystuje się w tym celu dwa zasadnicze podejścia.

Podejście pierwsze, dominujące w początkowych fazach zmagania się z problemami negatywnych konsekwencji zmian demograficznych – można byłoby je określić jako wąskie – koncentruje się na utrudnianiu dostępu do alternatywnych wobec dochodów z pracy źródeł utrzymania. W podejściu tym akcentuje się potrzebę podnoszenia granicy wieku nabywania uprawnień emerytalnych, ograniczania uprawnień do wcześniejszych emerytur czy innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Działania takie podjęto praktycznie we wszystkich krajach UE, w tym także w Polsce – polegają one głównie na stopniowym podwyższaniu wieku nabywania uprawnień emerytalnych. Podejście to jest uzasadniane przede wszystkim potrzebą rozwiązania dwóch podstawowych problemów wynikających ze starzenia się ludności: stabilności finansowej państwowych systemów emerytalnych oraz godnej wysokości świadczeń emerytalnych dla ich przyszłych beneficjentów[62].

[62] Już prawie dwadzieścia lat temu na liście szczególnych działań na rzecz utrzymania dobrej koniunktury starzejącego się społeczeństwa oraz wydłużania życia zawodowego znalazły się m.in.: (1) zwiększenie okresu opłacania składek niezbędnych do uzyskania prawa do otrzymywania emerytury w pełnej wysokości; (2) ścisłe powiązanie całkowitej wysokości składek odprowadzonych w czasie aktywności zawodowej z wysokością świadczeń emerytalnych; (3) zwiększenie wysokości przyszłej emerytury z każdym przepracowanym rokiem; (4) zniesienie konieczności całkowitej rezygnacji z pracy w momencie rozpoczęcia pobierania emerytury; (5) jednorazowe lub sukcesywne podwyższanie wieku nabywania uprawnień emerytalnych oraz minimalnego wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury; (6) zapewnienie tzw. neutralności aktuarialnej systemów emerytalnych, polegającej na zmniejszaniu lub podwyższaniu wysokości wypłacanych świadczeń emerytalnych w zależności od (odpowiednio) wcześniejszego lub późniejszego przejścia na emeryturę; (7) zrównanie preferencyjnych, niższych granic nabywania uprawnień emerytalnych (stosowanych wobec wybranych grup zawodowych) z granicami standardowymi; (8) wyeliminowanie programów zachęcających do wcześniejszych emerytur, wykorzystywanych niekiedy ze względu na sytuację na rynku pracy (np. restrukturyzację niektórych branż, prowadzącą do zwolnień pracowników nieposiadających odpowiednich kwalifikacji zawodowych, co umożliwiało im podjęcie pracy w innych dziedzinach gospodarki); (9) uniemożliwienie wykorzystania świadczeń rentowych, zasiłków dla bezrobotnych oraz innych świadczeń socjalnych jako alternatywnych wobec wynagrodzenia za pracę źródeł utrzymania, co prowadziło do dezaktywizacji zawodowej [OECD, 1998].

Przy podejściu drugim – które można byłoby określić jako szerokie – dostrzegając potrzebę działań podejmowanych przy podejściu wąskim, zwraca się dodatkowo uwagę na otoczenie środowiska pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności. Nawiązuje się do otoczenia edukacyjnego, zdrowotnego, społecznego, czy związanego z infrastrukturą rynku pracy. Integralną częścią tego podejścia jest oczywiście jakość środowiska pracy i jego dostosowanie do potrzeb starszych pracowników. Podejście szerokie do działań na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku jest charakterystyczne dla faz działań następujących po zastosowaniu rozwiązań w ramach podejścia wąskiego, podejmowanych w celu zwalczania negatywnych konsekwencji starzenia się społeczeństw. Podejście szerokie daje się zauważyć zwłaszcza w wyżej rozwiniętych krajach UE, umownie mówiąc – „bogatszych". Opiera się ono na rezygnacji z postrzegania ludzi starszych na rynku pracy jedynie jako przyszłych beneficjentów systemu ubezpieczeń emerytalnych, których należałoby „wypreparować" spośród pozostałych zasobów pracy i ograniczyć ich świadczenia, bo taka jest potrzeba chwili. W to miejsce przyjmuje się, że zabiegi na rzecz aktywizacji seniorów, a zwłaszcza wydłużenia życia zawodowego, powinno zaczynać się znacznie wcześniej – najlepiej już na samym jego początku.

► Uwaga czwarta – ramy rekomendacji dla Polski

Dalej sformułowane rekomendacje opierają się na wynikach badań wtórnych, przeprowadzonych w wybranych krajach UE w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*. Kraje te zostały tak wyselekcjonowane, by – z jednej strony dać szansę na rozpoznanie odmiennych praktyk stosowanych w ramach zróżnicowanego poziomu rozwoju polityk aktywizacji osób w wieku 50+, a z drugiej – aby usytuowane były w różnych częściach Unii, odmiennych w zakresie tzw. wyposażenia instytucjonalnego, czyli zespołu norm, formalnych i nieformalnych instytucji, czy zwyczajów działania. Upoważnia to do traktowania ich jako reprezentatywnych dla całej Wspólnoty, a prowadzone na ich obszarze działania uznane za dobre praktyki w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób starszych uznaje się za godne rekomendowania dla Polski. Podkreślić trzeba, że w rekomendacjach tych celowo nie zostały uwzględnione wyniki badań pierwotnych przeprowadzonych w ramach projektu. Dopiero konfrontacja z nimi powinna pozwolić na stworzenie katalogu możliwych działań aktywizujących tę zbiorowość.

Konfrontacja taka jest niezbędna, ponieważ rekomendacje sformułowane na podstawie analiz działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych w krajach UE obejmują wszystkie te, które – zdaniem badaczy – najlepiej przyczyniają się do osiągnięcia zamierzonych celów. Nie uwzględniają zatem determinant krajowych, takich jak oczekiwania społeczne, a przede wszystkim – uwarunkowań wynikających z potrzeby zachowania równowagi finansów publicznych. Decyzje o konkretnych działaniach podejmowane są bowiem zawsze przez podmiot polityki gospodarczej, jakim jest władza publiczna. A polityka gospodarcza – jak wiadomo – jest sztuką wyboru dokonywanego przez władzę publiczną przede wszystkim w dwóch sferach: celów i instrumentów ich osiągania. Za każdym razem wybory te muszą brać pod uwagę kwestię zaspokojenia potrzeb społeczeństw z jednej strony, a z drugiej zaś – konieczność uniknięcia lub zmniejszenia bieżących lub/i przewidywanych dysproporcji i nierównowag. Niżej sformułowane rekomendacje stanowią zatem pewien katalog, swego rodzaju „menu", w którym znajduje się bardzo wiele rozwiązań generujących wysokie koszty budżetowe. W każdym przypadku ich wykorzystanie musi zostać poprzedzone szacunkiem tak społecznych, jak i ekonomicznych kosztów i korzyści, zapewniającym optimum jednych i drugich Realnie patrząc, nie sposób jest zatem skorzystać ze wszystkich rekomendowanych propozycji.

W Polsce możliwości korzystania ograniczone są przede wszystkim przez brak tzw. przestrzeni fiskalnej dla powiększania publicznych nakładów finansów oraz (niekiedy) przez trudności z uzyskaniem akceptacji partnerów społecznych.

Nawiązując do ustaleń o charakterze ogólnym, wynikających z badań przeprowadzonych w krajach UE, przed sformułowaniem rekomendacji przyjęto dwa założenia. Założenie pierwsze dotyczy przyjęcia w Polsce podejścia akceptującego potrzebę opracowywania i wykorzystywania systemowych rozwiązań prowadzących do zwiększenia uczestnictwa osób starszych w procesie pracy. Założenie drugie odnosi się do szerokiego ujęcia problematyki zmniejszania negatywnych konsekwencji zmian demograficznych – w którym chodzi nie tylko o wykorzystanie instrumentów skoncentrowanych na ograniczaniu dostępu do alternatywnych wobec pracy źródeł dochodów osób starszych (w szczególności świadczeń emerytalnych). Dostrzeżono zatem potrzebę wpływania na otoczenie środowiska pracy w ogóle, a osób starszych w szczególności, poprzez kształtowanie otoczenia zdrowotnego, edukacyjnego, społecznego, czy związanego z infrastrukturą rynku pracy.

19.2. Rekomendacje

Wśród stosowanych w krajach UE rozwiązań systemowych, mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób w starszych grupach wieku, można wyodrębnić trzy, względnie jednorodne grupy działań kierowanych do zbiorowości:

1. osób w starszych grupach wieku lub ze szczególnym ich uwzględnieniem (bez względu na status na rynku pracy),
2. osób pracujących i zatrudniających ich pracodawców,
3. osób bezrobotnych i pracodawców poszukujących pracowników.

Ich uzupełnieniem są rozwiązania kierowane do instytucji programujących i realizujących działania finansowane ze środków publicznych.

Rozwiązania kierowane do osób w starszych grupach wieku lub ze szczególnym ich uwzględnieniem

Działania kierowane do zbiorowości osób starszych (bez precyzyjnej identyfikacji granic wieku – patrz uwaga pierwsza w p. 1 niniejszego rozdziału) w krajach UE koncentrują się wokół trzech grup rozwiązań: (1) profilaktyki zdrowotnej, (2) działalności promocyjnej oraz (3) działalności programowej i instytucjonalnej.

Profilaktyka zdrowotna

Nie wymaga szczególnego procesu dowodowego uzasadnienie twierdzenia, iż każdą aktywność, a w szczególności zawodową, niezależnie zresztą od wieku, mogą przejawiać w pełni jedynie osoby odczuwające komfort zdrowia fizycznego i psychicznego. Tymczasem prawdopodobieństwo pogarszania się stanu zdrowia rośnie znacząco z wiekiem, wpływając na możliwość i skłonność do pracy osoby starszej. Równolegle pogarszanie się stanu zdrowia pracowników i wynikający stąd wzrost absencji chorobowej wiążą się ze wzrostem kosztów pracy, determinujących decyzje pracodawców o zatrudnieniu i utrzymaniu pracownika. Dobrą kondycją zdrowotną zasobów pracy żywotnie zainteresowane są więc obie strony rynku pracy. Najważniejszym rozwiązaniem stanowiącym warunek konieczny wydłużenia życia zawodo-

wego stała się zatem w krajach UE **profilaktyka zdrowotna**, którą należy w pierwszym rzędzie rekomendować do zastosowania w Polsce. Wśród rozwiązań szczegółowych podejmowanych w tym zakresie w krajach UE i wartych rekomendowania w Polsce są takie jak:

1. **Opracowanie narodowego planu dotyczącego zdrowia publicznego.** Jego celem powinna być poprawa jakości życia poprzez poprawę zdrowia i zapobieganie niepełnosprawności w całym cyklu życia człowieka – od dzieciństwa do późnej starości. Działania programu skierowane winny być głównie do dzieci, młodzieży i seniorów, a ukierunkowane na propagowanie zdrowych nawyków żywieniowych i aktywności fizycznej oraz eliminację uzależnienia od nałogów; plan taki opracowano w Szwecji.
2. **Opracowanie programu profilaktyki zdrowotnej osób starszych** obejmującego przeciwdziałanie chorobom wieku starszego, a także urazom grożącym szczególnie w tym okresie życia. Program zakładać powinien również upowszechnianie wiedzy na temat możliwości uzyskania pomocy diagnostycznej i opieki domowej; podobny program przygotowano w Wielkiej Brytanii.
3. **Poprawa funkcjonowania systemu ochrony zdrowia** osiągana przede wszystkim poprzez walkę z nadmiernie długim oczekiwaniem na niektóre – niezagrażające bezpośrednio życiu – procedury medyczne i „udrożnienie" systemu medycznego dzięki przeznaczeniu dodatkowych środków na sfinansowanie zabiegów, zmniejszających kolejki, a przede wszystkim skracających czas oczekiwania na badania i zabiegi; działania takie odnotowano w Holandii.
4. **Utworzenie specjalnego funduszu gromadzącego środki na poprawę zdrowia psychicznego i fizycznego starszych pracowników.** Środki te przeznaczone byłyby na walkę z tzw. wypaleniem zawodowym pracowników oraz przeciwdziałanie wczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy z powodów zdrowotnych. Środki z funduszu można przeznaczać na działania związane z zapobieganiem prowadzącej do wypalenia zawodowego rutynie w miejscu pracy, promocję zdrowia oraz na rehabilitację pracowników chorych i z niepełnosprawnością. Środki te pochodziłyby ze składek pracodawców. Fundusz mógłby zostać wydzielony z obecnego Funduszu Pracy lub Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przy zachowaniu obecnych wysokości składek płaconych przez pracodawców. Działałby za pośrednictwem systemu grantów, przydzielanych beneficjentom na podstawie umotywowanych wniosków. Wzorem mogłyby być rozwiązania wdrożone w Danii.

Działalność promocyjna

Osoby starsze w społeczeństwie postrzegane bywają przez pryzmat różnych (najczęściej negatywnych) stereotypów i uprzedzeń jako osoby niemobilne, nieelastyczne, o niskim poziomie kreatywności, dynamizmu i przedsiębiorczości, skłonne raczej do postaw zachowawczych, generalnie nisko produktywne i mało atrakcyjne na rynku pracy [OECD, 2006, Wiśniewski (red.), 2009]. Nie ulega wątpliwości, że taki stosunek społeczeństwa do seniorów nie ułatwia procesu podtrzymywania ich aktywności zawodowej. W krajach UE (takich jak np. Dania, Francja czy Wielka Brytania) prowadzi się więc publiczne kampanie informacyjne opierające się na przyjętych w ramach „srebrnej gospodarki" (silver economy) założeniach mówiących, że starzenie się społeczeństwa oferuje nowe możliwości. Stwarza bowiem szanse wykorzystania różnych potencjałów tkwiących w osobach ze starszych grup wieku, takich jak np. potencjał intelektualny, dochodowy, czy w obszarze postaw i zachowań, oczywiście z poszanowaniem ich potrzeb.

Organizowanie tego typu **kampanii informacyjnych, mających na celu zmianę stosunku pracodawców, młodszych pracowników i społeczeństwa do starszych osób aktywnych zawodowo**, oraz uczynienie rynku pracy bardziej dostępnym dla osób uchodzących za kłopotliwych pracowników (z uwagi na wiek czy sprawność), należałoby rekomendować także w Polsce. Kampanie te, wykorzystujące środki masowego przekazu, jak telewizja, radio, prasa oraz Internet, powinny obejmować następujące zagadnienia:

- konieczność przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność wynikającego z prawa pracy oraz potrzebę wdrażania idei społecznej odpowiedzialności biznesu;
- korzyści z dłuższej aktywności zawodowej i z wykorzystania instrumentów mających utrzymać starszych pracowników w pracy;
- publiczną identyfikację oczekiwań starszych pracowników i wypracowywanie w tym trybie najlepszych metod dostosowania warunków pracy (np. wymiaru czy godzin pracy) do ich potrzeb, a także rozpoznawanie ich planów związanych z rozwojem kariery zawodowej (skłonność do wcześniejszej emerytury, zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji, poprawą stanu zdrowia itp.). Dobrym rozwiązaniem są w tym przypadku wywiady z pracującymi seniorami;
- oddziaływanie na „społeczno-kulturowe reprezentacje", tj. sposoby myślenia jednostek i instytucji o osobach starszych poprzez wskazywanie opinii publicznej atutów osób starszych, a pracodawcom konieczności zarządzania wiekiem w ich firmach.

W celu wzmocnienia działalności promocyjnej rekomendować należałoby w Polsce stworzenie **portalu internetowego dla osób starszych i pracodawców zainteresowanych ich zatrudnieniem**. Portal ten umożliwiałby – po pierwsze – pozyskanie wiedzy na temat dostępnych programów oraz metod wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak również pracujących w wieku 50 lat i więcej (łącznie z dostępem do formularzy wniosków o pomoc publiczną), oraz – po drugie – przekazanie pracodawcom podstawowych informacji na temat zarządzania wiekiem. Podobny portal funkcjonuje w Wielkiej Brytanii.

Działalność programowa i instytucjonalna

Praktycznie we wszystkich krajach UE opracowywane są i z mniejszym lub większym powodzeniem realizowane strategie aktywnego starzenia się. W Polsce – jak wiadomo – rolę tę pełni wdrażany od 2008 r. program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Rekomendować należałoby – po pierwsze – **rozszerzenie tego programu** o aspekty wiążące się z szeroko pojętym otoczeniem środowiska pracy (społecznym, kulturowym, czy zdrowotnym) oraz – po drugie – jego **kroczącą** (np. co pięć lat) **aktualizację**, czyli dostosowywanie do zmieniającej się sytuacji demograficznej i gospodarczej.

W wielu krajach UE tworzy się instytucje, których zadaniem jest podejmowanie przedsięwzięć na rzecz osób starszych oraz nadzór nad egzekwowaniem należnych im praw. Stanowią one również jedyne organizacje, do których może zwrócić się w każdej sprawie i z każdym problemem senior, często zagubiony w rozbudowanej i zinformatyzowanej strukturze instytucji publicznych.

W Polsce należałoby rekomendować powołanie **rządowo-samorządowego zespołu instytucji ds. osób starszych**, obejmującego:

- **Rządową Radę ds. Seniorów i Starzejącego się Społeczeństwa**, będącą ciałem konsultacyjnym skupiającym przedstawicieli rządu, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych i ekspertów (podobna istnieje w Republice Czeskiej);
- **Regionalne Rady ds. Osób Starszych** w samorządowych województwach. Ich zadaniem byłoby promowanie i ochrona interesów osób starszych, promowanie równości, przeciwdziałanie dyskryminacji, umożliwianie osobom starszym artykułowania ich oczekiwań (na wzór istniejących w Wielkiej Brytanii);
- **Gminne Rady Seniorów**. Istnieją one w Danii, gdzie są ukierunkowane na potrzeby osób w wieku poprodukcyjnym, a ich członkowie wybierani są w bezpośrednich wyborach przez wszystkich mieszkańców danej gminy mających co najmniej 60 lat. Zakres działania i tryb powoływania Gminnych Rad Seniorów w Polsce powinien pozostawać w gestii samorządów terytorialnych szczebla podstawowego, jakim są gminy.

Dobre doświadczenia w zakresie aktywizacji (nie tylko zawodowej) osób ze starszych grup wieku wiążą się także ze wspieraniem inicjatyw tworzenia **partnerstw lokalnych**, skupiających partnerów społecznych, władze i administrację lokalną, organizacje pozarządowe i – przede wszystkim – samych zainteresowanych, czyli seniorów (partnerstwa takie funkcjonują np. w Danii). **Tworzenie takich partnerstw należy zatem rekomendować również w Polsce**. Partnerstwa lokalne w naszym kraju są grupą instytucji rynku pracy, realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na jego rzecz, przy czym koszty związane z ich organizowaniem finansowane mogą być ze środków Funduszu Pracy. Istotne w aranżowaniu tego rodzaju procesów wydaje się być ich oparcie na zasadach partycypacji – tak, aby członkowie partnerstw byli skłonni przyjąć współodpowiedzialność za przebieg, decyzje i skutki działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej starszych mieszkańców wspólnoty samorządowej, albo skupionych wokół innego rodzaju wspólnych celów, ale prowadzących w konsekwencji do poprawy jakości ich życia. Partnerstwa lokalne powinny stać się stałym, niemal rutynowym mechanizmem szybkiego reagowania na problemy osób starszych na lokalnych rynkach pracy.

Ważnym zadaniem takich partnerstw byłoby działanie na rzecz odpowiedniego edukowania osób na przedpolu starości, a zatem dostarczania im wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, z jednej strony odpowiadających zmiennemu zapotrzebowaniu na rynku pracy, z drugiej zaś – rozszerzających możliwości aktywnego życia w społeczeństwie i gospodarce poddanych rewolucji technologicznej, poprzez zaznajomienie zarówno z owymi nowymi technologiami, jak i z profilaktyką zdrowotną. Działania w sferze edukacji należy prowadzić w sposób dostosowany do specyfiki wieku/kohorty, jak najbardziej zindywidualizowany, najlepiej umożliwiający równoczesne rozwijanie relacji międzypokoleniowych.

Rozwiązania kierowane do osób pracujących i pracodawców

Kolejnymi adresatami szerokiego zespołu działań na rzecz aktywizacji starszych grup wieku są osoby pracujące oraz ich aktualni i potencjalni pracodawcy. Można wyróżnić dwa podstawowe cele tych działań. Celem pierwszym jest skłonienie pracodawców do przedłużania zatrudnienia seniorów oraz rekrutacji do pracy nowych pracowników ze starszych grup wieku. Celem drugim jest stworzenie zachęt do kontynuacji aktywności zawodowej pracowników mających prawne i instytucjonalne możliwości przejścia w stan bierności zawodowej z tytułu wieku.

Zachęty finansowe dla pracowników i pracodawców prowadzące do wyższej zatrudnialności starszych pracowników

W krajach UE szeroko stosowane są zachęty finansowe dla pracodawców mające prowadzić do wyższej zatrudnialności starszych pracowników. Jednocześnie stworzono odrębne zachęty kierowane do samych pracowników.

Zachęty dla pracodawców mają generalnie na celu obniżenie kosztów pracy pracowników w starszym wieku, a tym samym zainteresowanie pracodawców tak kontynuacją ich zatrudnienia (jeżeli pracują), jak i naborem do pracy (jeżeli się o nią starają). Jest to problem istotny, ponieważ w systemach wynagrodzeń pracowników respektowana jest najczęściej zasada „senioralna", na mocy której wynagrodzenia na ogół rosną z wiekiem pracownika. Tymczasem związek słabnącej produktywności przypisywanej starszym pracownikom z wynagrodzeniem rosnącym przeciętnie wraz wiekiem, wzmacniany zagrożeniem pogarszania się stanu ich zdrowia i absencji chorobowej, wpływa na wzrost kosztów pracy, a tym samym kosztów działalności firm, co często wywołuje skłonność pracodawców do zwalniania seniorów i rezygnacji z ich rekrutacji. W badanych krajach (por. np. Holandia, Włochy, Cypr, Szwecja, Bułgaria, Hiszpania) obniżenia kosztów pracy starszych pracowników dokonuje się przede wszystkim poprzez pokrywanie ze środków publicznych: albo części wynagrodzeń, albo części obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, albo części wynagrodzeń wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. Wsparcie to nie zawsze jest zorientowane na wszystkich pracowników w starszych grupach wieku, niekiedy dostępne jest tylko w przypadku zatrudniania osoby wcześniej zarejestrowanej jako bezrobotna. Rozwiązania mające na celu obniżenie kosztów pracy mają na ogół charakter progresywny: wsparcie zwiększa się wraz ze zbliżaniem się pracownika do wieku emerytalnego.

W Polsce istnieją już rozwiązania, których celem jest zmniejszenie kosztów pracy osób w wieku 50 i więcej lat. Przypomnijmy, że wsparcie to obejmuje: (1) zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym (od 55 lat dla kobiet i 60 dla mężczyzn) oraz czasowe zwolnienie z tych składek dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby po 50. roku życia; (2) zmniejszenie liczby dni, za które pracodawcy wypłacają wynagrodzenie za czas choroby w przypadku pracowników po 50. roku życia (z 33 do 14 dni w roku); (3) wyższe wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia pracowników w wieku powyżej 45 lat w ramach przedsiębiorstwa. Większe obniżenie kosztów pracy w przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej powyżej 50. roku życia pracodawcy mogą uzyskać w postaci dofinansowania wynagrodzenia i przypadających z jego tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, przewidzianego w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych.

W świetle praktyk krajów UE zakres obniżania kosztów pracy pracowników ze starszych grup wieku w Polsce ocenić trzeba jako niewystarczający. Przy zachowaniu dotychczasowych rozwiązań, dodatkowo **rekomendować zatem należałoby stopniowe obniżanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego**. Obniżanie takie powinno mieć charakter progresywny, rozpoczynać się od 10%, w okresie od 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, i stopniowo rosnąć, np. o 2 punkty procentowe rocznie. W roku, w którym pracownik osiąga wiek emerytalny, jego obciążenie z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne byłoby o 30% niższe. Oczywiście jest to tylko jeden z możliwych wariantów obniżenia kosztów pracy, oprócz niego należałoby rozważyć np. **wsparcie w postaci rabatów z tytułu ponoszonych przez pracodawcę pozapłacowych kosztów pracy w przypadku za-**

trudniania nowych pracowników w starszym wieku, czy inne rozwiązania prowadzące do obniżenia kosztów ich pracy. W celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników ze starszych grup wieku **wszelkie wsparcie obniżające koszty ich pracy powinno przysługiwać jedynie w przypadku zatrudnienia w formach standardowych, tzn. stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru bądź spółdzielczej umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.**

W krajach UE stosuje się również rozwiązania finansowe mające zachęcić osoby starsze do kontynuacji pracy zawodowej (dzieje się tak np. w Danii, Wielkiej Brytanii, Szwecji i Hiszpanii). Najczęściej w tym celu wykorzystywane jest **podwyższanie kwoty wolnej od podatku dochodowego z tytułu świadczenia pracy, co należałoby rekomendować również w Polsce**. Podwyższanie kwoty wolnej od podatku także powinno mieć charakter progresywny – winno rozpoczynać się pięć lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego i, w przypadku osób pracujących, osiągać najwyższy pułap po jego przekroczeniu.

Stymulacja aktywności zawodowej w wieku emerytalnym

Aby zachęcić osoby w starszych grupach wieku do kontynuacji pracy zawodowej, w krajach UE stosuje się zachęty dwojakiego rodzaju: do odraczania momentu przejścia na emeryturę (pobierania świadczenia emerytalnego) oraz do podejmowania (kontynuacji) pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego.

Głównym instrumentem mającym skłonić pracowników do odroczenia pobierania świadczenia emerytalnego są zachęty finansowe polegające – najogólniej mówiąc – na wzroście przyszłego świadczenia emerytalnego o określony procent w zależności od długości okresu odroczenia lub o ustalony procent za każdy odroczony miesiąc pomiędzy wiekiem emerytalnym a wiekiem emerytalnym plus dziesięć lat (przykłady z Hiszpanii, Danii i Niderlandów). W niektórych państwach (np. w Hiszpanii) towarzyszy temu zwolnienie z konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne.

Podobny instrument wykorzystywany jest w celu zachęcania pracowników do kontynuowania lub ponownego podejmowania pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego. W takim przypadku świadczenie emerytalne – zgodnie z zasadą neutralności aktuarialnej – wzrasta bardziej, niż wynikałoby to jedynie z uwzględnienia kolejnych okresów składkowych. Dobrymi przykładami są tu Republika Czeska, Francja i Dania.

Rozwiązania takie można byłoby rekomendować również do zastosowania w Polsce wobec osób funkcjonujących w starym systemie emerytalnym.

Warto przywołać w tym miejscu jeszcze jedno rozwiązanie sprzyjające aktywności zawodowej po uzyskaniu uprawnień do świadczeń emerytalnych, funkcjonujące w jednym kraju (w Szwecji). Jest to nieuwzględnianie dochodów z pracy osób w wieku emerytalnym przy uzyskiwaniu dostępu do określonych świadczeń lub przywilejów. Konkretnie rozwiązanie to kierowane jest do pracowników powyżej 65. roku życia, którzy mogą otrzymywać dodatek mieszkaniowy pomimo przekroczenia limitów dochodów uprawniających do jego pobierania. Zaobserwowano bowiem, że groźba utraty tegoż dodatku była, zwłaszcza w przypadku osób o niskich dochodach, przyczyną niepodejmowania pracy i utrzymywania się ze świadczeń emerytalnych. Wprowadzając powyższą zmianę rząd miał na celu zachęcenie osób pobierających świadczenia emerytalne, ale zdolnych do pracy, do kontynuowania życia zawodowego, chociażby w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Poprawa warunków pracy

Osoby w starszym wieku wymagają warunków pracy, które pozwolą im świadczyć obowiązki zawodowe w sposób adekwatny do ich potrzeb i sprawności. Z wiekiem zmieniają się bowiem możliwości pracownika, a jego akceptacja zadań, stanowisk, rytmu i czasu pracy jest często uzależniona od sytuacji w miejscu pracy. Nie ulega wątpliwości, że wydłużanie życia zawodowego powinno uwzględniać te aspekty procesu świadczenia pracy.

W krajach UE podejmuje się szereg działań na rzecz poprawy warunków pracy w ogóle, a osób w starszych grupach wieku w szczególności. Działania takie należy zatem rekomendować również w Polsce. **Ich podjęcie w sektorze publicznym powinno być niejako obligatoryjne, wynikające z roli państwa jako pracodawcy.**

W sektorze prywatnym przeciwdziałaniu problemom zdrowotnym osób na przedpolu starości służyć powinno natomiast nakłanianie pracodawców do dostosowywania miejsc pracy do indywidualnego profilu zdrowotnego zajmujących je pracowników (rozwiązanie takie przyjęto w Holandii). Nakłanianie powinno przyjąć formę bezpośredniego nacisku osiąganego za pomocą zobowiązania pracodawców przez prawo do **regularnego przeprowadzania oceny ryzyka i zmniejszenia negatywnego wpływu środowiska pracy na zdrowie pracownika i jego bezpieczeństwo.**

Do rozważenia jest przygotowanie i uchwalenie specjalnej **ustawy dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy** (ustawa taka została uchwalona we Włoszech). Zgodnie z tą ustawą pracodawcy musieliby uwzględniać wiek (lub/i inne cechy demograficzne, jak np. płeć), różnicując warunki pracy zatrudnionych i dostosowując je do specyfiki poszczególnych osób. Efektem takiej ustawy byłoby opracowanie wskaźników uciążliwości pracy, takich jak np. hałas, wysiłek fizyczny itp., uwzględniających wiek jako jedną ze zmiennych różnicujących możliwość wykonywania danej pracy.

Kształcenie w miejscu pracy

Powszechnie uważa się (i często tak bywa), że z wiekiem następuje obniżenie produktywności pracowników. Obserwuje się to z reguły tam, gdzie efekty pracy uzależnione są od fizycznych możliwości pracownika lub od szybkości reagowania na pojawiające się bodźce. Postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany strukturalne w gospodarce osłabiły wagę i znaczenie sprawności fizycznej osób świadczących pracę. Niestety, stworzyły także nowe zagrożenia, wynikające z „nienadążania" starzejących się pracowników za tempem zmian, wymagających nieustannego zapoznawania się z nowymi urządzeniami, sposobami ich obsługi, wykorzystania itp., czyli ciągłego zwiększania poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych. Sytuacja wymaga ich uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, pociągającym za sobą nakłady, do których zalicza się koszty bezpośrednie (opłaty za udział pracownika w szkoleniu, koszty materiałów szkoleniowych, dojazdów itp.) oraz pośrednie, którymi są koszty utraconych możliwości (zwłaszcza, jeżeli są to działania edukacyjne wymagające oderwania pracownika od pracy). Korzyścią („zyskiem") odnoszoną przez uczestniczącego w kształceniu pracownika są na ogół wyższe płace, związane z awansem pionowym lub poziomym, poprawa bezpieczeństwa i stabilności pracy, bądź stworzenie szansy na atrakcyjne zatrudnienie poza organizacją. Dla pracodawcy oczekiwaną korzyścią jest wzrost produktywności pracownika, przy czym korzyść ta pojawić się może w przyszłości, a więc koszty nabywania/zwiększania kwalifikacji przez pracowników mogą być traktowane jako inwestycja o określonej stopie zwrotu. Nakłady na kształcenie ustawiczne mogą ponosić pracownicy, pracodawcy, bądź jedni i drudzy.

W każdym przypadku wymagają one rezygnacji z części bieżącej konsumpcji w danym okresie, przy czym rezygnacja ta następuje pod wpływem spodziewanych w przyszłości korzyści. Inwestycje te zawsze wiążą się jednak z ryzykiem, ponieważ korzyści mogą nie wystąpić w ogóle lub ich poziom nie będzie satysfakcjonujący dla inwestującego. Dlatego też skłonność zarówno pracowników, jak i pracodawców, do ponoszenia nakładów na kształcenie bywa mocno ograniczona, co dostrzeżono w krajach UE.

Działania na rzecz zwiększenia udziału starszych pracowników w kształceniu w krajach UE nastawione są na zmniejszanie ponoszonych przez nich kosztów szkoleń (np. poprzez talony na kształcenie) oraz na stwarzanie warunków do ich podjęcia (specjalne urlopy szkoleniowe), na redukowanie kosztów ich pracodawców (głównie poprzez dofinansowywanie szkoleń ze środków publicznych) lub na jedno i na drugie. Przykłady takich rozwiązań odnotowano w Bułgarii, Wielkiej Brytanii, Francji i we Włoszech.

W Polsce obecnie istnieje już pewne wsparcie ze środków publicznych kosztów szkolenia pracowników w wieku powyżej 45 lat w ramach przedsiębiorstwa[63]. Wsparcie to dotyczy jednak jedynie pracodawców, którzy utworzyli Zakładowy Fundusz Szkoleniowy, zasięg jego jest zatem w praktyce niewielki [Kryńska, 2008]. Warto zatem byłoby rozważyć wprowadzenie u nas jednego z rozwiązań stosowanych w UE, którym jest **utworzenie wspólnego funduszu kształcenia ustawicznego, przeznaczonego dla firm skłonnych do finansowania szkoleń starszych pracowników (min. 20% osób wysyłanych na szkolenia musiałoby być w wieku 45+)**. Odpis przedsiębiorstw na ten fundusz byłby obowiązkowy, odzyskiwany przez firmy dzięki uczestnictwu pracowników w szkoleniach, współfinansowanych przez władze publiczne.

Generalnie w krajach UE zaangażowanie pracodawców w szkolenia pracowników stymulują takie rozwiązania, jak: zachęty podatkowe i finansowe, obowiązkowa partycypacja w finansowaniu kosztów szkoleń, specjalne nagrody dla pracodawców szkolących kadry, czy istnienie partnerstw wspomagających procesy edukacyjne w organizacjach. Podkreślić trzeba, iż w państwach „starej" Unii Europejskiej podstawowym instrumentem zachęcającym pracodawcę do szkolenia pracowników jest zagwarantowanie odliczenia od podstawy opodatkowania kosztu szkolenia do jego pełnej wysokości. W niektórych krajach (w Holandii i Austrii) suma odejmowana od podstawy opodatkowania może być nawet większa (od 9 do 40%) niż nakłady poniesione na realizację programu edukacyjnego, jeżeli dotyczy on wybranych grup pracowników (np. osób starszych lub z niskimi kwalifikacjami zawodowymi) [Kwiatkiewicz, 2009]. Zaangażowanie pracowników w szkolenia z kolei jest stymulowane przez takie instrumenty, jak płatne urlopy szkoleniowe, indywidualne konta szkoleniowe oraz talony szkoleniowe.

Zarządzanie wiekiem

Zarządzanie wiekiem generalnie ma na celu, z jednej strony, **poprawę środowiska pracy oraz zdolności do jej wykonywania, z uwzględnieniem wieku pracowników,** a z drugiej – **wykorzystanie wysokiego potencjału osób starszych**. Niezależnie od rzeczywistych lub jedynie domniemywanych słabych stron starszych pracowników, charakteryzują się oni często dużą wiedzą, doświadczeniem zawodowym i skłonnością do dzielenia się swoimi osiągnięciami

[63] Jest to dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy do 80% poniesionych kosztów, ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia przypadającego w dniu zawarcia umowy na jedną osobę.

z innymi. Osoby te nie uczestniczą już w „wyścigu szczurów", nie chcą i nie muszą chronić swoich zasobów przed potencjalnym uszczerbkiem. Cechuje je przy tym bardzo często wysoki profesjonalizm, oparty na długoletniej praktyce zawodowej. Dodatkowo dysponują potencjałem w obszarze postaw i zachowań oraz zespołem kompetencji „miękkich", umożliwiających sprawne zarządzanie sobą i bardzo dobrą skuteczność interpersonalną [zob. Smedley, Whitten, 2006; Klimczuk, 2012, Special Eurobarometr, 2012]. Wydawałoby się zatem, że wobec coraz większego udziału w zasobach kadrowych pracowników w starszym wieku pracodawcy traktować będą zarządzanie wiekiem jako niezbędny element polityki personalnej. Tymczasem wdrażanie zarządzania wiekiem do praktyki funkcjonowania organizacji w krajach UE nie jest powszechne, z wielu przyczyn. Jedną z nich jest na pewno wysokie bezrobocie w większości z nich, pozwalające na wykorzystywanie cech „rynku pracy pracodawcy". Podejmuje się zatem różne działania mające na celu zachęcenie pracodawców do stosowania zarządzania wiekiem w ich organizacjach.

Ponieważ w Polsce zarządzanie wiekiem w organizacjach również nie jest powszechną praktyką, warto byłoby podjąć próbę zaimplementowania części z tych rozwiązań. A są dwa ich podstawowe rodzaje – pośrednie i bezpośrednie.

Rozwiązania pośrednie koncentrują się na akcjach promocyjnych i upowszechniających. Mogą one przybierać formę **organizowanych przez ministra właściwego ds. pracy lub instytucje dialogu społecznego (centralne, regionalne, czy lokalne) konkursów na pracodawcę najbardziej przyjaznego dla starszych pracowników**. W konkursach tych pierwsze miejsca byłyby zarezerwowane dla tych pracodawców, którzy podejmują próby zarządzania wiekiem lub/i skutecznie je wdrożyli. Miejsca te byłyby oczywiście premiowane finansowo. Konkursy takie są organizowane w Republice Czeskiej. Inną formą promocji byłoby **utworzenie portalu internetowego, upowszechniającego zarządzanie wiekiem i dostarczającego firmom informacji o możliwych sposobach dostosowywania stanowisk i środowiska pracy do specyficznych możliwości starszych pracowników**. Portal taki utworzono w Danii. Istnieje jeszcze jedna forma upowszechniania zarządzania wiekiem (wykorzystana w Wielkiej Brytanii) – **utworzenie partnerstwa rządu i największych firm, mającego na celu upowszechnianie wśród pracodawców wiedzy na temat różnych aspektów tej formy zarządzania**. Uzupełnieniem tego typu inicjatywy byłoby udostępnienie pracodawcom podręczników zawierających wyjaśnienie przyczyn i sposobów zarządzania wiekiem, opisy dobrych praktyk w tym zakresie oraz konkretne informacje o instytucjach publicznych na poziomie regionalnym i lokalnym, mogących wesprzeć ich wysiłki na rzecz wdrażania zarządzania wiekiem.

Rozwiązaniem bezpośrednim mającym na celu pełne wdrożenie zarządzania wiekiem w organizacjach, zwłaszcza sektora prywatnego, mogłoby być **stworzenie obligacji prawnej**, co uczyniono we Francji. Tam przedsiębiorstwa i instytucje publiczne zatrudniające co najmniej 50 osób muszą – pod rygorem kary finansowej równej 1% funduszu płac – opracować (w formie porozumienia pracodawcy z zatrudnionymi) i wdrożyć plan działania na rzecz starszych pracowników. Z obowiązku tego zwolnione są tylko te firmy, ich grupy lub branże, które mają własne, uzgodnione z pracownikami programy wspierania starszych pracowników. Działania muszą być ukierunkowane na dotychczas zatrudnione osoby w wieku 55+ oraz na osoby rekrutowane do pracy w wieku 50+. Należy jednak mieć na uwadze, że proces ewentualnego wdrażania obowiązku stosowania zarządzania wiekiem w firmach wymagałby zgody partnerów społecznych, jak się wydaje – trudnej do osiągnięcia w Polsce.

Szczególnym przejawem zarządzania wiekiem w organizacjach jest umiejętne wykorzystanie nietypowych form zatrudnienia[64] w stosunku do pracowników ze starszych grup wieku. Podkreślić jednak trzeba, iż – jak wykazały wyniki innych badań przeprowadzonych w ramach projektu *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+* – skłonność osób po 45. roku życia do podejmowania zatrudnienia w nietypowych jego formach jest niewielka. Respondenci wskazali, że – jeżeli pracę taką podejmowały – najczęściej było to wymuszone brakiem ofert pracy w formie typowej (standardowej), którą zdecydowanie preferowały. Korzyści ze świadczenia pracy w ramach umów nietypowych („elastycznych") nie odnosi bowiem ogół zatrudnionych na takich zasadach, a jedynie nieliczne subpopulacje, realizujące równolegle z pracą określone role i funkcje, zgodnie z fazą cyklu życia, w której się znajdują (jak np. nauka, studia, obowiązki macierzyńskie i opiekuńcze) lub odczuwające wypalenie zawodowe czy też potrzebę zmniejszania zakresu obowiązków zawodowych z powodu np. uszczerbku na zdrowiu. Wyniki innych badań[65] wskazują jednak, że można polecić nietypowe formy zatrudnienia jako zachętę do wydłużania życia zawodowego. Stwarzają one bowiem osobom starszym szansę stopniowego, płynnego przechodzenia na emeryturę, stanowiąc swoisty pomost między zatrudnieniem standardowym a całkowitą biernością zawodową.

Aby wykorzystywać nietypowe formy zatrudnienia i organizacji pracy w celu wydłużenia życia zawodowego, w krajach UE stosuje się zatem różne rozwiązania, z których dużą popularnością cieszą się tzw. umowy międzypokoleniowe dające takie możliwości, jak:

- utworzenie dwuosobowych zespołów składających się z osoby młodej (mającej w dniu podpisania umowy na czas nieokreślony 16-26 lat, w przypadku osób niepełnosprawnych – do 30 lat) i seniora (pracownika w wieku 57 lat lub więcej, w przypadku osób niepełnosprawnych – w wieku 55+, lub nowo zatrudnionej osoby w wieku przynajmniej 55 lat), które na podstawie umowy będą stale współdziałać w trakcie wykonywania pracy (przykład z Francji);
- zmiana kontraktu pracownika w momencie ukończenia przez niego 55 lat z umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na umowę w wymiarze niepełnym. Jednocześnie, wykorzystując zmniejszenie godzin zatrudnienia osób starszych, należy zatrudnić na to miejsce pracownika poniżej 25. roku życia (lub poniżej 30., w przypadku absolwentów szkół wyższych), dzięki czemu zamiast jednej osoby na cały etat zatrudnione są dwie w niepełnym wymiarze czasu pracy (przykład z Włoch);

[64] Pojęcie zatrudnienia nietypowego (czasem nazywanego „elastycznym") stosuje się umownie do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna (typowa, standardowa), za którą uważa się świadczenie pracy:
– na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
– w pełnym wymiarze czasu pracy,
– pod stałym nadzorem pracodawcy,
– wykonywane w siedzibie pracodawcy,
– w określonych, stałych godzinach.
Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Dotyczy to sytuacji, w której jeden (lub więcej) z wymienionych powyżej warunków typowego zatrudnienia nie jest spełniony. Do podstawowych rodzajów nietypowego zatrudnienia pracowniczego (regulowanego w Polsce przepisami Kodeksu pracy) zalicza się: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie terminowe (na czas określony), zatrudnienie tymczasowe (wypożyczanie pracowników) i telepracę. Jako nietypowe traktować można także wszystkie formy zatrudnienia niepracowniczego (w Polsce regulowanego przepisami Kodeksu cywilnego), to znaczy na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjna, nakładcza, kontrakt menedżerski) oraz tzw. samozatrudnienie, polegające na świadczeniu usług (pracy) w ramach własnej działalności gospodarczej (zob. np. [Bąk, 2006; Hajn, 2004]).

[65] W pionierskim opracowaniu Morrisa i Malliera [2003] omówiono dwie formy nietypowego zatrudnienia: pracę w niepełnym wymiarze czasu i pracę na własny rachunek.

– angażowanie osób w wieku 55-64 lata jako mentorów nowo zatrudnianych osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (przykład z Bułgarii).

Niezależnie od negatywnego postrzegania nietypowych umów o pracę przez polskich pracowników, rekomendować należałoby zatem ich promocję i większe wykorzystanie, uwzględniające jednak dwie przesłanki: po pierwsze, dobrowolność ich podejmowania, oraz, po drugie, ochronę dochodów z pracy starszych pracowników.

Warto też wyodrębnić działania na rzecz tworzenia „przejściowych rynków pracy"[66]. Zaliczyć można do nich:

– promowanie praktyki tutoringu wobec młodszych pracowników i stopniowego wychodzenia z rynku pracy dzięki pracy w niepełnym wymiarze czasu, wykonywanej przez osoby mające prawo do pełnej emerytury (przykład z Francji);
– możliwość łączenia tzw. emerytury częściowej z dochodami z pracy w niepełnym wymiarze czasu z częścią emerytury, przy czym wydłużający się staż pracy brany jest pod uwagę przy obliczaniu ostatecznej emerytury po wycofaniu się z rynku pracy (również przykład z Francji);
– promocję umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu oraz elastycznego czasu pracy w sektorze publicznym – urzędnik państwowy, który ukończył 62 lata, ma prawo do dodatkowego dnia wolnego w miesiącu (przykład z Danii).

W Polsce rozwiązania prawne dopuszczające łączenie pracy zawodowej z pobieraniem pełnych lub częściowych świadczeń emerytalnych zapewne sprzyjać będą rozwojowi przejściowych rynków pracy. Proces ten może być wzmocniony poprzez wprowadzenie wypracowanych w krajach UE rozwiązań szczegółowych.

Rozwiązania kierowane do osób bezrobotnych i pracodawców poszukujących pracowników

Analizy sytuacji na rynku pracy prowadzone za pomocą miary podstawowej, jaką jest stopa bezrobocia, nie wskazują na szczególnie trudne położenie osób starszych. W zdecydowanej większości krajów UE stopa bezrobocia osób w wieku 50 lat i więcej jest niższa niż np. osób młodych w wieku do 24 lat. Dzieje się tak z różnych powodów, z których jednym jest zapewne dostęp osób starszych do (mocno ograniczanych, ale ciągle dostępnych) alternatywnych źródeł pozyskiwania dochodów, a tym samym ich przechodzenie w stan bierności zawodowej. Jeśli jednak brać pod uwagę szanse na znalezienie nowego miejsca pracy w przypadku utraty dotychczasowego, a zwłaszcza w przypadku próby podjęcia zatrudnienia po dłuższej przerwie, sytuacja osób starszych jest zdecydowanie trudna. Niechęć pracodawców do zatrudniania seniorów, której przyczyny zostały szeroko opisane w literaturze przedmiotu (między innymi także w tej części opracowania), jest znaczącym czynnikiem ograniczającym możliwość akty-

[66] Przejściowe rynki pracy definiuje się jako zespół instytucjonalnych unormowań i instrumentów, między innymi instytucji, przepisów i źródeł finansowania, które tworzą warunki funkcjonowania ludzi na rynku pracy w sytuacji znacznie odbiegającej od stanu typowego zatrudnienia, czyli w warunkach zatrudnienia przejściowego. Zatrudnienie na takim rynku pracy ma charakter przejściowy, przyjmując formy takie jak na przykład: praca w niepełnym wymiarze czasu, w dniach ustawowo wolnych od pracy, w ramach krótkoterminowych kontraktów, połączenie zatrudnienia płatnego i niepłatnego oraz inne (zob. [Schmid, 1998]).

wizacji zawodowej bezrobotnych osób w starszych grupach wieku. Dostrzegając ten problem, w krajach UE wypracowano rozwiązania mające na celu – z jednej strony – zwiększenie popytu na pracę osób starszych, z drugiej – łagodzenie skutków ich pozostawania bez pracy oraz ułatwienie im poruszania się na rynku pracy.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że w porównaniu do katalogu działań skierowanych do zbiorowości pracujących seniorów i ich pracodawców, lista rozwiązań zorientowanych na zaspokojenie potrzeby pracy osób bezrobotnych jest zaskakująco mała. U podłoża tego stanu leży nadanie **priorytetu przedsięwzięciom chroniącym osoby starsze przed utratą miejsca pracy i wejściem do zasobu bezrobocia, czyli działaniom o charakterze profilaktycznym**.

Zasiłki

Jednym z najbardziej dokuczliwych skutków utraty zatrudnienia jest pozbawienie źródeł dochodów. We wszystkich krajach UE, również i w Polsce, istnieją amortyzujące ten skutek systemy zasiłków z tytułu bezrobocia, przysługujących na mocy obowiązujących w danym kraju rozwiązań legislacyjnych. Przykłady wsparcia w postaci dodatkowych zasiłków dla bezrobotnych w starszych grupach wieku obejmują:

- dodatkowe zasiłki dla osób bezrobotnych po wyczerpaniu uprawnienia do zasiłku z tytułu bezrobocia (są takie w Bułgarii i na Cyprze),
- wydłużenie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych (jak w Republice Czeskiej),
- zasiłki specjalne dla osób nieuprawnionych do zasiłku z tytułu bezrobocia (są takie w Hiszpanii).

Warunkiem ubiegania się o tego rodzaju wsparcie jest na ogół odpowiedni staż pracy oraz brak uprawnień emerytalnych (emerytury częściowej i pełnej).

W Polsce system zasiłków dla bezrobotnych nie przewiduje szczególnego wsparcia dla osób w starszym wieku. Rozwiązaniem przewidzianym dla osób w starszych grupach wieku jest świadczenie przedemerytalne, przyznawane po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych osobom bezrobotnym spełniającym określone kryteria wieku, stażu pracy oraz przyczyn utraty dotychczasowego źródła dochodu, o czym stanowi ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych[67]. Zasiłek ten nie przysługuje zatem osobom, które nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych, np. nisko wynagradzanym (poniżej wynagrodzenia minimalnego), czyli z reguły uprzednio pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, często na umowy cywilnoprawne. Zważywszy, iż w Polsce prawo do zasiłku przysługuje ok. 16% osób bezrobotnych[68], widać że dostępność świadczenia przedemerytalnego nie jest duża. Rozważyć zatem należałoby zwiększenie tejże dostępności, przede wszystkim w drodze uchylenia wymogu posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

[67] Dz. U. 2004 nr 120, poz. 1252 z późn. zm.

[68] W czerwcu 2013 r. prawo do zasiłku przysługiwało 340 tys. spośród 2109 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, czyli dokładnie 16,1% (Publiczne Służby Zatrudnienia, Statystyki rynku pracy, http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970).

Subsydiowanie zatrudnienia

Subsydiowanie zatrudnienia bezrobotnych w starszym wieku (szczególnie bezrobotnych długotrwale) jest powszechnym rozwiązaniem stosowanym we wszystkich krajach UE. Odbywa się to poprzez pokrywanie części/całości wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne skierowanym do pracy bezrobotnym w wieku 50+.

W Polsce osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia zaliczane są do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Mają one (między innymi) prawo do: zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, gwarantujących pracodawcy zwrot kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych (przez okres 6 miesięcy, z możliwością dalszych refundacji), robót publicznych i staży. Instrumenty te, wraz z innymi przewidzianymi dla osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, przeznaczane dla osób w wieku 50 i więcej lat, wydają się wystarczające. W związku z tym nie rekomenduje się wdrażania dodatkowych działań w zakresie subsydiowania zatrudnienia.

Działalność programowa i instytucjonalna

W państwach Unii (podobnie zresztą jak w Polsce) realizowane są programy specjalne, adresowane do osób bezrobotnych w wieku (najczęściej) 50+. Finansowane są one najczęściej ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przewidują głównie działania na rzecz podnoszenia/zmiany kwalifikacji zawodowych osób starszych, poprawiające ich pozycję na rynku pracy. Starannie analizując ich efektywność oraz skuteczność i wyciągając wnioski z takich analiz, działalność tego typu należałoby kontynuować.

Spośród rozwiązań instytucjonalnych wartych ewentualnego zaimplementowania w Polsce należałoby wskazać **tworzenie specjalnych klubów pracy, ukierunkowanych na potrzeby starszych pracowników oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy** (istnieją takie w Republice Czeskiej). Mogłyby one funkcjonować w ramach lub obok istniejących już klubów pracy w powiatowych urzędach pracy.

Rozwiązania kierowane do instytucji programujących i realizujących działania finansowane ze środków publicznych

Zindywidualizowane wsparcie

Przegląd projektów i innych inicjatyw realizowanych w krajach UE prowadzi do trzech głównych wniosków. Najważniejszy z nich odnosi się do konieczności bardziej zindywidualizowanego podejścia do aktywizowania uczestniczących w owych projektach i programach jednostek, przy czym termin „jednostka" rozumiany być powinien dwojako: z jednej strony – jako (potencjalny) starszy pracownik, z drugiej zaś – jako (potencjalny) pracodawca. **Tym samym jakiekolwiek działania powinny być podejmowane po zdiagnozowaniu zarówno potrzeb pracodawcy/pracodawców odnośnie do konkretnych kwalifikacji i kompetencji zapewniających starszemu pracownikowi zatrudnienie, jak i potrzeb osoby starszej dotyczących uzupełnień brakujących umiejętności.**

Kryteria merytoryczne wyboru projektów do finansowania publicznego

Z pierwszą rekomendacją bezpośrednio powiązana jest druga, związana z **koniecznością odejścia od ceny jako najważniejszego kryterium określającego szanse uzyskania publicznego wsparcia dla realizowanych projektów. Zindywidualizowane podejście jest z punktu widzenia średnich wydatków zdecydowanie bardziej kosztowne, lecz jednocześnie zapewnia z reguły dużo lepsze efekty**. Wdrożenie tej rekomendacji uwarunkowane jest jednak uprzednim implementowaniem metody oceny krótko- i długookresowych rezultatów realizowanych działań, zwłaszcza długości okresu zatrudnienia, jakie zostanie rozpoczęte dzięki danemu projektowi.

Potrzeba budowy systemu informacyjnego

Trzecia rekomendacja – pozostająca w ścisłym związku z drugą – dotyczy **zbudowania systemu informacyjnego, umożliwiającego dokonywanie oceny długofalowej efektywności prowadzonych działań poprzez śledzenie zawodowych losów uczestników projektów**. Wydaje się, że w dzisiejszych warunkach nie powinno to stanowić problemu – wszystkie instytucje publiczne gromadzące niezbędne dane (np. ZUS) posiadają zdigitalizowane bazy danych z łącznikiem w postaci PESEL, umożliwiającym identyfikację jednostek.

Reasumując, zwiększanie aktywności zawodowej osób starszych w krajach UE obejmuje:

- aktywizację osób, które zdecydowały się podjąć pracę w późniejszym okresie życia;
- ponowną aktywizację zawodową osób powracających do pracy po przerwie spowodowanej dłuższą chorobą, czy przebywaniu w stanie bierności zawodowej z tytułu nabycia uprawnień do świadczeń rentowych lub emerytalnych;
- utrzymanie aktywności zawodowej osób pracujących;
- aktywizację osób bezrobotnych.

Biorąc pod uwagę doświadczenia krajów UE w odniesieniu do aktywizacji zawodowej osób w starszych grupach wieku, w Polsce należałoby położyć nacisk na wszelkie działania polegające na utrzymaniu aktywności zawodowej osób obecnie pracujących. Nie oznacza to oczywiście rezygnacji z wypracowywania i wdrażania działań skierowanych do osób biernych zawodowo i bezrobotnych. Chodzi jednak o to, by obie te zbiorowości były objęte działaniami o charakterze profilaktycznym, które zmniejszą strumień przepływu z zasobu pracujących do zasobu biernych zawodowo i bezrobotnych. Ponowna aktywizacja zawodowa bezrobotnych i biernych zawodowo, którzy utracili kontakt z rynkiem pracy, jest bowiem z reguły bardzo kosztowna i często mało skuteczna.

Przy zastosowaniu szerokiego podejścia do wydłużania życia zawodowego **należałoby zatem skupić się na kwestiach związanych z szeroko rozumianym otoczeniem środowiska pracy, a przede wszystkim na profilaktyce zdrowotnej oraz promocji postaw aktywnych osób starszych wśród całego społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców**. Do tych ostatnich skierowana powinna być szczególnie ważna grupa rekomendacji, mających na celu zwiększenie skłonności do utrzymywania w miejscu pracy i rekrutacji seniorów. Zaliczyć do nich trzeba rozwiązania służące zmniejszaniu kosztów pracy osób w starszych gru-

pach wieku, poprawie warunków pracy w ogóle, a osób w starszych grupach wieku w szczególności, oraz wdrożeniu zarządzania wiekiem w podmiotach gospodarczych.

Przedstawione powyżej rekomendacje, opracowane na podstawie przeglądu polityk wybranych państw UE, współgrają z rekomendacjami opracowanymi na podstawie innych raportów przygotowanych w trakcie projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+" przez zespół UŁ[69]. Dopiero łączne ich uwzględnienie zapewnia spójne, dostosowane do polskiego kontekstu zmiany polityki państwa wobec osób starszych na rynku pracy.

[69] Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.), 2011, *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź; Kryńska E.,. Krzyszkowski J, Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.), 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Bibliografia

Aassve B., Arpino Goisis A., 2012, *Grandparenting and mothers' labour force participation: A comparative analysis using the generations and gender survey*, Demographic Research, Vol. 27, http://www.demographic-research.org.

Abramowicz M., Brosz M., Strzałkowska A., Tobis T., Załęcki J., 2011, *Ocena jakości wsparcia adresowanego do osób niepełnosprawnych oraz w wieku 50–64 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL*, Gdańsk.

ActivAge, 2008, *Evaluating active ageing policies in Italy: an innovative methodological framework. Final report*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/17504.aspx.

Activation of elderly in the Netherlands, 2010, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/81/Host_country_official__paper_-The_Netherlands-.pdf.

Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012, 2011, Eurostat, Luksemburg.

Active Learning and Ageing at Work: New visions and opportunities for older workers in the Nordic countries – An overall workplace well-being and age-management, 2008, The Nordic Network for Adult Learning, Nordic Council of Minister, Finland.

Adults mentoring. Comparative analysis Bulgaria, Poland, Slovenia and the UK, 2008, http://www.adults-mentoring.eu.

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Rada Europy, 2011, *Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji*, Luksemburg 2011.

Aktywne starzenie się, 14.11.2012, http://ec.europa.eu/news/employment/ 121114_2_pl.htm.

Aldre arbetslösa gör uppror mot meningslös aktivering, „Nordic Labour Journal", Nr 3/2005, http://www.arbeidslivinorden.org/nyheter/nyheter-2005/aldre-arbetsloesa-goer-uppror-mot-meningsloes-aktivering.

Annual LO-report documents pressure on flexicurity, 2010, Kopenhaga, http://www.lo.dk/~/media/LO/English/dlndecember2010WEB%203.ashx.

Anxo D., 2012, *European Employment Observatory*, CELMS HB, European Employment Observatory.

Awise – ageing workforce in small enterprises, Juridical Survey, Legal Framework of the labour relations and the social security – pensions system in Greece.

Baczyńska-Koc K., 2011, *Zainwestuj w doświadczenie. Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorcy, korzyść dla pracownika*, Alterstudio, Białystok.

Bąk E., 2006, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, C.H. Beck, Warszawa.

Baker & McKenzie, *The Reform of Italian Employment Law (92/2012): a practical overview*, http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9ab9c7b6-ba7b-4b3e-8a75-cae72bdad0aa.

Bell M., 2003, *The Rights to Equality and Non Discrimination*, [w:] Hervey T. K., Kenner J. (red.), *Economic and Social Rights Under the EU Charter of Fundamental Rights: a Legal Perspective*, Hart Publishing, Oxford.

Białek J., Oleksiuk A., 2010, *Strategia „Europa 2020" w kontekście perspektyw społeczno-gospodarczych Unii Europejskiej*, [w:] Kleer J., Wierzbicki A.P., Galwas B., Kuźnicki L. (red.), *Wyzwania przyszłości – szanse i zagrożenia*, Komitet Prognoz PAN, Warszawa.

Błędowski P., Szuwarzyński A., 2009, *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i ograniczenia. Analiza desk research*, PBS DGA Sp. z o.o. i Human Capital Business, Sopot.

Boni M., 2007, *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, [w:] B. Szatur-Jaworska, B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.

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.

Bovenberg A.L., 2007, *The life-course perspective and social policies: an overview of the issues*, [w:] OECD, *Modernising social policy for the new life cycle*, OECD Publishing, Paris.

Brandt J., Schröder W., 2012, *Good Practice Guide. Age Management*, Age Alliance Group, Schwerin.

Bredgaard Th., Larsen F., Kongshoj Madsen P., 2011, *The Flexible Danish Labour Market – A Review*, CARMA Aalborg University.

Brzezińska A.I. (red.), 2005, *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

Bukowski M. (red), 2010, *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Warszawa.

Cardoso A.R., Guimarães P., Varejão J., 2010, *Are Older Workers Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses*, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 5121, Bonn.

Carillo F., 2012, *La trasmissione intergenerazionale nelle aziende agricole*, Agrimarcheuropa, No 2, http://agrimarcheuropa.univpm.it/content/la-trasmissione-intergenerazionale-nelle-aziende-agricole.

Carone G., Costello D., Guardia N. D., Mourre G., Przywara B., Salomäki A., 2005, *The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States*, European Economy, Working Papers, No 236, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/ publication562_en.pdf.

Casa Nationala de Pensii Publice (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), http://www.cnpas.org/portal/media-type/html/language/ro/user/anon/page/pensions; jsessionid=E524CF376EFA4987D6B5EA9DD70ECFC8.

CEDEFOP, 2010, *VET in Europe. Country report. Denmark. 2010*, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2010_CR_DK.pdf.

CEDEFOP, 2011, *VET in Europe. Country report. Netherlands 2011*, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_NL.pdf.

CEDEFOP, 2012, *VET in Europe. Country report. Netherlands 2012*, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_NL.pdf.

CEDEFOP, 2012, *VET in Europe. Country report. Spain 2012*, http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_ES.pdf.

CEDEFOP, 2012, *Vocational education and training in Cyprus. Short description*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4118_en.pdf.

CEDEFOP, 2013, *Empowering vulnerable adults to tackle labour market challenges, Findings from study visits 2010/11 and 2011/12 and policy implications*, http://www.cedefop.europa.eu/ EN/Files/4122_en.pdf.

Christofides L.N., 2012, *European Employment Observatory Review – Employment policies to promote active ageing*, Department of Economics, University of Cyprus.

Codul Muncii (kodeks pracy), No 53/2003, http://www.rubinian.com/codul-muncii_6_0_0.php.

Commissioner for Older People in Wales, 2012, *Raising Concerns in the Workplace*, http://www.olderpeople-wales.com/en/news/news/12-12-20/The_Older_People_s_ Commissioner_for_Wales_establishes_strategic_partnership_to_achieve_change_in_workplace_culture_in_Wales.aspx.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Digital Agenda for Europe, COM/2010/0245 final.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Entrepreneurship 2020 – Action Plan. Reigniting The Entrepreneurial Spirit In Europe, Bruksela, COM(2012) 795, 9.01.2013, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en: PDF.

Polykreti M.-Ch., 2006, *Comparative studies to analyse the results of coordinated policies in the primary, secondary and tertiary sectors by EU member states that have developed good practices*, IOBE, INE/GSEE, EKE Network.

Conen W., van Dalen H., Henkens K., Schippers J., 2011, *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, Haga, http://www.aspa-eu.com.

Cross-Durant A., 1984, *Lifelong learning in the writings of John Dewey*, "International Journal of Lifelong Education", 3(2), pp. 115-125.

Crowley N., 2011, *Final seminar report. Good practice exchange on public policies combating discrimination based on age in accessing and progressing in employment*, Austria, http://ec.europa.eu/justice/discrimination/experts/index_en.htm.

Cutler S.J., 2006, *Technological change and ageing*, [w:] R. H. Binstock, L. K. George (red.), *Handbook of aging and the social sciences*, 6th ed., Acadecic Press, Amsterdam.

Cyprus National Reform Programme 2011. Europe 2020 Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, 2011, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/.../nrp_cyprus_en.pdf.

Daguerre A., 2010, *Welfare to work policies in the UK*, CERI CNRS, Paris, www.ceri-sciencespo.com/archive/2010/juin/dossier/art_ad.pdf.

van Dalen H.P., Henkens K., Schippers J., 2009, *Dealing with older Workers In Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions*, Journal of European Social Policy, SAGE.

Danish Government, 2011, *Denmark's national reform programme*, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_denmark_en.pdf.

Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, Dz.U. z 24.11.2006, Nr L 327/45.

Demography Monitor 2008. Demographic trends, socio-economic impacts and policy implications in the European Union, 2010, NIDI Reports, No 82, Amsterdam.

Denmark's National Follow-up to the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) of the Madrid Plan of Action on Ageing (MIPAA), http://www.unece.org/ fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/DNK_report.pdf.

DENS, 2010, *State of the Art Report – Denmark*, http://www.dens-progress.eu/networking-a-good-practices/national-workshops-/denmark.

Department for Innovation, Universities and Skills, Department for Work and Pension, 2007, *Opportunity, Employment and Progression: making skills work*, London, http://www.dwp.gov.uk/publications/policy-publications/.

Doets C., Hake B., Westerhuis A. (red.), 2010, *Lifelong Learning in The Netherlands*, http://cinop.brengtlerentotleven.nl/downloads/publicaties/0104_ECR_Lifelong%20Learning%20in%20The%20Netherlands.pdf.

Dolny E., 2009, *Popytowe bariery zatrudniania osób starszych*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Dom Organizatora, Toruń.

Domański H., 2009, *Społeczeństwa europejskie. Stratyfikacja i systemy wartości*, WN Scholar, Warszawa.

Donati P., 2010, *Zmiany demograficzno-społeczne i ich wpływ na politykę rodzinną we Włoszech*, [w:] E. Leś, S. Bernini (red.), *Przemiany rodziny w Polsce i we Włoszech i ich implikacje dla polityki rodzinnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Dubas E., 1997, *„Warsztaty przyszłości" w naukach o wychowaniu*, OW „Impuls", Kraków.

Dubas E., 2008, *Edukacyjny paradygmat badawczy w geragogice*, [w:] M. Kuchcińska (red.), *Edukacja do i w starości*, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, Bydgoszcz.

Dubas E., 2009, *Etapy dorosłości i proces kształcenia*, [w:] A. Fabiś, B. Cyboran (red.), *Dorosły w procesie kształcenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała.

Dubas E., 2010, *Nauczyciel dorosłych jako mentor*, [w:] W. Horyń, M. Maciejewski (red.), *Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

Dubas E., Pyżalski J., Muszyński M., Pavel J.R. (red.), 2008, *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Duch-Krzysztoszek D., 2009, *Praca płatna w życiu kobiet i mężczyzn*, [w:] P. Szukalski (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, ISP, Warszawa.

Dupays A., 2009, *Changement de cap pour l'emploi des seniors*, http://www.agetravail.fr/web/?/actualites/276-Changement-De-Cap-Pour-Lemploi-Des-Seniors.

DWP (Department for Work and Pensions), 2008, *Transforming Britain's labour market. Ten years of the New Deal*, http://www.dwp.gov.uk/docs/pmnewdeal2-01-08.pdf.

DWP (Department for Work and Pensions), 2011, *The macroeconomic impact from extending working lives*, „DWP Working Paper No. 95", http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP95.pdf.

DWP (Department for Work and Pensions), 2011a, *UK Follow-Up to the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)*, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_ rpts/GBR_report.pdf.

DWP (Department for Work and Pensions), 2012, *Employing older workers. An employer's guide to today's multi-generational workforce*, http://www.50plusworks.com/downloads/ employing-older-workers.pdf.

DWP (Department for Work and Pensions), 2013, *Employing older workers. An employer's guide to today's multi-generational workforce*, http://www.50plusworks.com/ downloads/employing-older-workers.pdf.

EC, 2011, *Recommendation on the National Reform Programme 2011 for Cyprus*, http://ec.europa.eu/urope2020/.../csr_cyprus_en.pdf.

Eitner C., Naegele G., 2011, *Age Management Measures and the impact on workability, motivation and pictures of ageing – Findings from a German survey*, materiał powielony, Melbourne.

Employment and employee benefits in Italy: overview, 2012, http://uk.practicallaw.com/2-503-3122?source=relatedcontent#a616978.

ESF Age Network, 2012, *Working Group II. Transitions from (Un-) Employment to Work. Final Report*, http://www.esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Report_WG_II_online_version_ 11_06_2012.pdf.

ESF Age Network, 2012, *Regional Mobility Centres: A Programme from the Netherlands*, http://www.esfage.eu/sites/esfage/files/resources/Regional%20Mobility%20Centres.pdf.

Estrategia Global Para El Empleo De Los Trabajadores Y Las Trabajadoras De Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 Y Más), 2011, http://www.empleo.gob.es/uafse/es/ anyo_eu/Estrategia55Ymas.pdf.

EU wants to steer innovation on Active and Healthy Ageing, 2.05.2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-519_en.htm?locale=en.

Eurofound, 2007, *Company attitudes towards employing older workers*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/05/ BG0905019I.htm.

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Cyprus*, Dublin, http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edzma/esl/07/ef070521en.pdf

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Denmark*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf.

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Finland*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/054/en/1/ef07054en.pdf.

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0510/en/1/ef070510en.pdf.

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Romania*, Dublin, http:/www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0518/en/1/ef070518en.pdf.

Eurofound, 2007, *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, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Romania*, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0518/en/1/ef070518en.pdf.

Eurofound, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Romania*, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0518/en/1/ef070518en.pdf.

Eurofound, 2007, *Trade union strategies for increasing the employment of older workers*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/05/articles/ro0705039i.htm.

Eurofound, 2007a, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Bulgaria*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef070513.htm.

Eurofound, 2009, *Significant increase in labour market participation of older workers*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/06/ES0906019I.htm.

Eurofound, 2010, *Lack of professional training and career advancement of older workers*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/08/CZ1008019I.htm.

Eurofound, 2012, *Impact of the recession on age management policies. Case study: T-Mobile, Czech Republic*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/7515/en/1/ EF117515EN.pdf.

Eurofound, 2012, *Impact of the recession on age management policies: Spain*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/759/en/1/EF11759EN.pdf.

Eurofound, 2012, *Impact of the recession on age management policies: Netherlands*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/757/en/1/EF11757EN.pdf.

Eurofound, 2012, *Impact of the recession on age management policies: Czech Republic*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/7515/en/1/EF117515EN.pdf.

Eurofound, 2012, *Impact of the recession on age management policies: Spain*, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/7522/en/1/EF117522EN.pdf.

European Commission, 2012, *Europa starzeje się – działać trzeba już dziś!*, 15.05.2012, http://ec.europa.eu /news/economy/120515_pl.htm.

European Commission, 1999, *Towards a Europe for All Ages*, COM(1999) 221 final, Bruksela 21.05.1999.

European Commission, 2001, *Draft Joint Employment Report*, Commission Staff Working Paper, SEC(2001) 1398.

European Commission, 2012, *Active ageing and gender equality policies. The employment and social inclusion of women and men of late working and early retirement age*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2011_active_ageing_synthesis_report_en. pdf.

European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Fiscal Sustainability Report 2012*, European Economy 8/2012.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing*, http://www.igfse.pt/upload/docs/2012/EMP_12_003EEOReviewOnActiveAgeing_web. pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing. Bulgaria*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/ Bulgaria%20EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEOReview-ActiveAgeing-2012-published-FINAL.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, United Kingdom*, http://www.eu-employment-observatory.net/ resources/reviews/UK-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, Greece*, http://www.eu-employment-observatory.net/ resources/reviews/Greece-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, Cyprus*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/ reviews/Cyprus-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing 2012*, http://www.igfse.pt/upload/docs/2012/EMP_12_003EEOReviewOn ActiveAgeing_web.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, Spain*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Spain-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, Italy*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Italy-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

European Employment Observatory, 2012, *Employment policies to promote active ageing*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEOReview-ActiveAgeing-2012-published-FINAL.pdf.

European Innovation Partnership agrees on actions to turn ageing into an opportunity, 7.11.2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1309_en.htm?locale=en.

European Union, 2010, *Your social security rights in Spain*, http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain_en.pdf.

Eurostat, *Regional unemployment rates in 2011 ranged from 2.5% in Salzburg and Tirol to 30.4% in Andalucia*, „Eurostat News Release", 104/2012 – 4 July 2012, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-04072012-BP/EN/1-04072012-BP-EN.PDF.

Extending working life: market pressures or policy initiatives, 2010, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/81/discussion_paper_UK-MD_Edits.pdf.

Fabiś A., Cyboran B. (red.), 2009, *Dorosły w procesie kształcenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała.

Farvaque N., 2010, *Extending working life and developing employability: what instruments at the company level and for what use?*, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/81/discussion_paper_France-MD_Edits.pdf.

Feliniak U., 2007a, *Ocena rezultatów projektu „Sojusz dla pracy" przez jego beneficjentów*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.

Feliniak U., 2007b, *Uwarunkowania rozwoju karier zawodowych pracowników powyżej 45 roku życia*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.

Finogenow M., 2011, *Starzenie się społeczeństw i starzenie się kompetencji*, [w:] M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, E. Roszko (red.), *Monografia. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, SATORI, Łódź.

Forslund A., Krueger A.B., 1994, *An Evaluation of the Swedish Active Labor Market Policy: New and Received Wisdom*, NBER Working Paper No. 4802.

Frane A., 2008, *Mapping social capital across Europe: findings, trends and methodological shortcomings of cross-national surveys*, „Social Science Information", June; Vol. 47, No 2, 159-186.

Gabriele S., Raitano M., 2008, *La trasmissione intergenerazionale dei titoli di studio nell'Unione europea*, http://www.ediesseonline.it/riviste/rps/il-merito-talento-impegno-caso/la-trasmissione-intergenerazionale-de.

Gancheva A., 2011, *Bulgaria*, [w:] K. Hirose (red.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe in times of crisis, austerity and beyond*, ILO, Budapest, http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_171551/lang-en/index.htm

Gesano G., 1999, *Who is working in Europe?*, [w:] *European populations: Unity in diversity*, Vol. I, European Population Conference 1999, EAPS, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht–Boston–London.

Goldstein J. R., 2010, *2020 visions. Demographics*, „Nature", Vol. 463, January.

Golinowska S., Hegstenberg P., Żukowski M. (red.), 2009, *Diversity and commonality in european social policies: A forging European Social model*, Friedrich Ebert Stiftung, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.

González Gago E., Segales M., 2012, *European Employment Observatory EEO Review: Employment policies to promote active ageing, Spain*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Spain-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

Górniak J. (red.), 2013, *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 r., PARP, Warszawa.

Government Communication, 2003, *A Swedish Strategy for Sustainable Development*, No 04:129.

Government of Romania, *Convergence Programme 2011-2014*, http://discutii.mfinante.ro/static/10/Mfp/pdc/PC_en_2011_2014.pdf.

Government Offices of Sweden, 2012, *Pensions in Sweden*, http://www.government.se/ sb/d/15473/a/183496.

Government Offices of Sweden, 2011, *Commission on the Future of Sweden launches dialogue on the future*, Stockholm, http://www.government.se/sb/d/14471/a/180576.

Government Offices of Sweden, 2012, *Elderly care: A challenge for our future*, Swedish Institute, Stockholm, http://www.sweden.se/eng/Home/Society/Elderly-care/Facts/Elderly-care.

Guzikowski M., 2011, *Reformujący Holender, czyli jak wydatki na renty zmniejszyć o połowę, na zasiłki dla bezrobotnych – prawie czterokrotnie i pracować o trzy lata dłużej?*, Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju, Nr 14/2011, http://www.for.org.pl/upload/File/analizy/Analiza 142011ReformujacyHolender.pdf.

Hajn Z., 2004, *Nietypowe umowy o prac*, [w:] W. Santera (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Hajn Z., 2010, *Glosa do wyroku TS z dnia 22 listopada 2005 r*. C-144/04, Lex/el.

Hake B.J., 2007, *Constructing knowledge economies and lifelong learning in ageing European societies: The position of the 50+ in Dutch society*, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/.../Netherlands_IS07.pdf.

Halabisky D., Potter J., 2012, *Policy Brief on Senior Entrepreneurship, Entrepreneurial Activities in Europe*, European Commission, OECD, Luksemburg.

Hamblin K. A., 2013, *Active ageing in the European Union. Policy convergence and disvergence*, Palgrave Macmilian, Londyn.

Hantrais L., 2004, *Family policy matters. Responding to family change in Europe*, The Policy Press, Bristol.

Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.), 2000, *Psychologia rozwoju człowieka Charakterystyka okresów życia człowieka*, tom 2, PWN, Warszawa.

Healthy Ageing Evidence Review – Age UK, 2011, http://www.ageuk.org.uk/documents/en-gb/for-professionals/health-and-wellbeing/evidence%20review%20healthy%20ageing.pdf? dtrk=true.

Henkens K., Remery C., Schippers J., Dalen H.P., 2008, *Shortages In an Ageing Labour market: an analysis of employers' behaviour*, International Journal of Human Resources Management, Nr 19(7), http://www.nidi.knaw.nl.

Henkes K., 2007, *Stereotyping older workers. The Managers' point of view*, NIDI, Haga, http://www.wane.ca/PDF/WP5.pdf.

Hill M., 2010, *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*, Difin, Warszawa.

Hinterlong J., Morrow-Howell N., Sherraden M., 2001, *Productive ageing – principles and perspectives*, [w:] J. Hinterlong, N. Morrow-Howell, M. Sherraden (red.), *Productive ageing. Concepts and challenges*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.

Hooyman N. R, Kiyak H. A., 2002, *Social gerontology. A multidisciplinary perspective*, 6th. Ed., Allyn and Bacon, Boston.

Hutsebaut M., 2010, *Expanding opportunities and security for older working people: a European trade union perspective*, „Journal of Poverty & Social Justice", Vol. 18, Nr 1.

Ilmarinen J., 2005, *Towards a longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.

Ilmarinen J., 2010, *Sustainable employability and workability*, ESF-Age Network, 18-19.10.2010, Maastricht.

Ilmarinen J., 2012, *Wspieranie aktywnego starzenia się w miejscu pracy*, JIC Ltd, Centrum Badań Gerontologicznych, Uniwersytet Jyväskylä, Fiński Instytut Medycyny Pracy, European Agency for Safety and Health at Work, http://osha.europa.eu.

Increasing Employment of Older Workers through Lifelong Learning – Statements and Comments, 2007, George Christodoulides, University of Nicosia, Cyprus, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/IS07/Cyprus_IS07.pdf.

Increasing Employment of Older Workers through Lifelong Learning – Statements and Comments for Estonia, 2007, Reelika Leetmaa, PRAXIS Center for Policy Studies, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/32/Estonia_IS07.pdf.

Innovation Partnerships: new proposals on raw materials, agriculture and healthy ageing to boost European competitiveness, 29.02.2012, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-196_pl.htm.

Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, 2009, SISC – *Senior Intergenerational Social Capital. Raport krajowy podsumowujący wywiady w firmach*, Warszawa.

INVITALIA, 2010, *Italy's Labour Law*, http://www.invitalia.it/on-line/eng/Home/.../ Labormarket/documento240.html.

ISFOL, 2012, *Policies and practices supporting Age Management in Italy*, http://transnazionalita.isfol.it/file/Policies%20and%20practices%20supporting%20Age%20Management%20in%20Italy%20traduzione.pdf.

Italy's Labour Law, 2012, *Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA*, Italy.

Jankauskienė D., Medaiskis T., 2012, *Annual national report 2012. Pensions, Health Care and Long-term Care, Lithuania*, Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reform, Wilno.

Jaros R., Krajewski P., Mackiewicz M. (red.), 2010, *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny*, Fundacja CBOS, Warszawa.

Jarvis P. (red.), 2009, *International Handbook of Lifelong Learning*, Routledge Taylor and Francis Group, London and New York.

Jarvis P., 2007, *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society Sociological perspectives, volume 2*, Routledge Taylor and Francis Group, London and New York.

Jarvis P., 2008, *Democracy, Lifelong Learning and the Learning Society, volume 3*, Routledge Taylor and Francis Group, London and New York.

Jasińska-Kania A., Marody M. (red.), 2002, *Polacy wśród Europejczyków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Jensen J.V, Breidahl K.N., 2008, *How to ensure that seniors stay in the labour market*, [w:] *Senior @ work. Measures to extend working life in European cooperation between local stakeholders*, http://www.vifin.dk/500_publikationer.htm.

Jensen P.H., Mřberg R.J., 2012, *Age Management in Danish Companies: What, How, and How Much?*, Nordic Journal of Working Life Studies, Vol 2, Nr 3/2012.

Joint EU employers' project on active ageing – Age management policies in enterprises in Europe, 27.09.2012, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=88&eventsId=644&further Events=yes.

Jovanović M.N., 2005, *The Economics of European Integration. Limits and Prospects* [w:] E. Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.

Kadefors R., Hanse J.J., 2012, *Employers' Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life*; Nordic Journal of Working Life Studies, Vol. 2, Nr 3/2012.

Kargul J., 2001, *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych*, Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji, Wrocław.

Kaucká M., Klimová L., 2012, *Age friendly foods and services – an opportunity for social and economic development, Comment paper Czech Republic*, Peer Review on age friendly goods and services, Warszawa, 29-30.10.2012.

Kidd R., 1966, *The Implications of Continuous Learning*, Age, Toronto.

Kingdom of Spain, 2003, *National Action Plan for Employment 2003*, Madrid, www.mtin.es/uafse_2000-2006/equaluk/descargas/PNAEingles.pdf.

Kirkpatrick A., 2012, *How ready is Jobcentre Plus to help people in their 60s find work?*, http://www.50plus-works.com/downloads/ihr11.pdf.

Kirton G., Green A., 2005, *The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach*, Elsevier Ltd., Oxford.

Klarsfeld A. (red.), 2010, *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, Edward Elgar Publishing Inc., Northampton.

Klaus W., 2004, *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Raport z badań*, materiały z konferencji „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu", zorganizowanej 28 października 2004 r. przez PSEP oraz Wydział Prawa i Administracji UW.

Klimczuk A., 2012, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok*, Wiedza i Edukacja, Lublin.

Knowles M. S., Holton III E.F., Swanson R.A., 2009, *Edukacja dorosłych Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa.

Kohlbacher F., C. Herstatt (red.), 2001, *The Silver Market Phenomenon. Marketing and Innovation in the Aging Society*, Springer, Berlin – Heidelberg.

Kołodziejczyk-Olczak I., 2005, *ADEC – Adult Educator in Company Raport z badania*, SWSPiZ, Łódź.

Kołodziejczyk-Olczak I., 2010, *Career 50+. Raport z badania*, Career Plan 50+.

Kołodziejczyk-Olczak I., 2010, *Career Plan 50+. Survey Report*, SWSPiZ, Łódź.

Kołodziejczyk-Olczak I., 2013, *Metodologiczna charakterystyka badań*, [w:] E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w Polsce. Raport końcowy*, Łódź, 2013.

Komisja Europejska, 2007, *Special Eurobarometer 263, Discrimination in the European Union*, http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm.

Komisja Europejska, 2011, *Twoje uprawnienia do ubezpieczenia społecznego w Rumunii*, Bruksela, http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20 social% 20 security%20rights%20in%20Romania_pl.pdf.

Komisja Europejska, 2011, *Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Szwecji*, http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_pl.pdf.

Komisja Europejska, 2012, *Active Ageing Index 2012 for 27 EU Member States*, http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/aisbl-generations/documents/DocPart_Method_ ActiveAgeingIndex_2012.pdf.

Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Dział. D3, 2012, *Wkład UE w propagowanie aktywnego starzenia się i solidarności między pokoleniami*, Bruksela.

Komunikat Komisji, 2010, Europa 2020 – *Strategia na rzecz inteligentnego i równoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, dostępny na stronie ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf.

Kotowska I.E., Matysiak A., 2007, *Rynek pracy*, [w:] T. Panek (red.), *Statystyka społeczna*, PWE, Warszawa.

Kraemer J., DePryck K., 2010, *How silver learners can be silver workers: individual differences in the relationship between age and learning/work performances*, [w:] CEDEFOP, *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspective*, Luksemburg.

Krajewski P. (red.), 2010, *Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny. Rekomendacje opracowane w ramach projektu*, Fundacja CBOS, Warszawa.

Krenn M., Oehlke P., 2001, *Integration of The Ageing Workforce*, The European Work Organisation Network, EWON.

Kruszewski Z. (red.), 2008, *Modernizacja edukacji Projekty międzynarodowe*, Wydawnictwo NOVUM, Płock.

Kryńska E. (red.), 2008, *Kształcenie ustawiczne pracowników. Wyniki badań w polskich podmiotach gospodarczych*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa.

Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.), 2013, *Diagnoza kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Kryńska E., Kwiatkowski E., Zarychta H., 1998, *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Kwiatkowski E., 2002, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.

Księżopolski M., 2007, *Polityka społeczna w różnych krajach i modele polityki społecznej*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szylko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Kuciński M., 2012, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, „Roczniki Ekonomiczne KPSW", Nr 5.

Kvist J., 2011, *Annual National Report 2011, Pensions, Health Care and Long-term Care. Denmark*, http://www.socialprotection.eu/files_db/1106/asisp_ANR11_Denmark.pdf.

Kwiatkiewicz A., 2009, *Tworzenie elastycznego i bezpiecznego rynku pracy – doświadczenia europejskie*, „Dialog", Nr 1-2/2009.

Kwiatkiewicz A., 2010, *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, PARP, Warszawa.

Kwiatkowska-Ciotucha D., Załuska U., Dziechciarz J., 2007, *Analiza porównawcza odczuć satysfakcji zawodowej – Polska na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław.

La réforme 2010 des retraites, 2012, http://www.ladocumentationfrancaise.fr/ dossiers/retraites/index.shtml.

Layard R., 2001, *Welfare-to-Work and the New Deal*, http://www.metiseurope.eu/ content/pdf/n9/9_uk.pdf.

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2010, *Les retraites en France. Dossier d'information*, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infoRetraite.pdf.

Le Plan Vieillissement et Solidarités, 2003, http://www.senat.fr/rap/r07-447-1/r07-447-120.html.

Leduc K., *Luxembourg And The Ageing Of Its Economically Active Population: From Public Policies To Firms' Policies*, http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/demo/documents/Leduc.pdf.

LEGE nr 263 din 16 decembrie 2010 privind sistemul unitar de pensii publice, Monitorul Oficial 2010-12-20, no 852, ost. zm. Monitorul Oficial, 2010-12-30, no 891 (Act on the Unitary System of Public Pensions; Ustawa o systemie emerytalnym).

LEGE nr 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, Monitorul Oficial, 2002-02-06, no 103, pp. 1-16, ost. zm. *Monitorul Oficial, 2011-02-28, no. 145* (Act on the Unemployment Insurance System and Employment Stimulation; Ustawa o systemie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia i działań na rzecz zatrudnienia).

Legislatiamuncii.ro, *Aktywne działania na rzecz ograniczania bezrobocia*, http://legislatiamuncii.manager.ro/a/2108/masuri-active-pentru-diminuarea-somajului.html.

Leisering L., 2004, *Government and the life course*, [w:] J.T. Mortimer, M.J. Shanahan (red.), *Handbook of life course*, Springer, New York.

Les centres de reeducation professionnelle, en sursis?, 2011, Le Magazine Decryptage, http://premiumorange.com/cgtugict.ugecamnpdcp/downloads/les-crp-en-sursis.pdf.

Lifelong Learning – Practice and indicators, 2001, Commission Staff Working Paper, 14769/01, Council of the European Union, 23.11.2001.

Lindquist G.S., Wadensjo E., 2011, *The Labour Market for Older Workers In Sweden: Changes and Prospects*, Paper 13/2011.

Liwiński J., 2010, *Opis dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach polskich oraz innych krajów UE*, PARP, Warszawa.

Liwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U., 2008, *Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.

Liwiński J., Sztanderska U., 2010, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, PARP, Warszawa.

Liwiński J., Sztanderska U., 2010, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, PARP, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Luuk M., 2009, *Retirement of the eldery form the labour market*, Statistics Estonia, EESTI Statistica Kvartalikiri 1/09, Quarterly bulletin of statistics Estonia, http://www.stat.ee/dokumendid/33346.

Machado S., Portela M., 2011, *Hours of work and retirement behavior*, Nucleo de Investigacao em Politicas Economicas Universidade do Minho, Working Papers Series Nr NIPE WP 02/2011.

Madsen P.K., 2010, *Activation of Elderly. The Danish Experience*, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/81/Peer_coountry_discussion_paper_ Denmark-MD_Edits.pdf.

Malarska A., Wiktorowicz J., Kałuża-Kopias D., 2011, *Sytuacja osób w wieku 50+/45+ na rynku pracy w Polsce – zalecenia dla monitoringu bezrobocia osób w wieku 50 lat i więcej*, [w:] B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, (red.), *Raport z analizy programów skierowanych do osób 50+ zrealizowanych w Polsce w latach 2004-2009*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Malewski M., 1998, *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

Malewski M., 2011, *Od nauczania do uczenia się O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.

Malo M., 2011, *Labour market policies in Spain under the current recession*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/ wcms_192791.pdf.

Managing the Ageing Workforce. An introductory guide to age management for HR Professional, 2007, TAEN – The Age and Employment Network.

Matlakiewicz A., Solarczyk-Szwec H., 2009, *Dorośli uczą się inaczej*, Wydawnictwo Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu, Toruń.

Mazur A., Skrzek-Lubasińska M., Kołodziejczyk I., Anuszewska I., Ślusarczyk A., Podlejska K., Filipek M., 2009, *Szanse i bariery zatrudnienia osób w wieku 45+ w województwie pomorskim*, WUP, Gdańsk.

McCrae R.R., Costa P.T. Jr., 2005, *Osobowość dorosłego człowieka*, Wydawnictwo WAM, Kraków

Mestheneos E, 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace – National overview report: Cyprus*, Eurofond, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0521/en/1/ef070521en.pdf.

Mikołajczyk B., 2012, *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Ministère de la Santé et des Solidarités, 2007, *PLAN NATIONAL "BIEN VIEILLIR" 2007 – 2009*, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/presentation_plan-3.pdf.

Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, 2008, *RETROUVER SA LIBERTÉ DE MOUVEMENT. Plan National de prévention par l'Activité Physique ou Sportive*, http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/RapPreventionActivite-2008.pdf.

Ministère de Santé, 2012, *Ma retraite mode emploi*, http://www.msa.fr/lfr/partir-a-la-retraite.

Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, 2006, *PLAN SOLIDARITE – GRAND AGE*, http://www.sgoc.fr/ doc%20officiels/organisation%20de%20la%20G%C3%A9riatrie/PSGA%20270606.pdf.

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociale, 2011, *Follow-up to the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA). ITALY, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/ITA_report.pdf*.

Ministry of Employment and the Economy, 2012, *Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland*, Helsinki.

Ministry of Labour and Social Affairs of Czech Republic, 2002, *National Programme of Preparation for Ageing for 2003-2007*, http://www.mpsv.cz/files/clanky/4540/NPPA2003-7.pdf.

Ministry of Labour and Social Affairs of Czech Republic, 2008, *National Programme of Preparation for Ageing for 2007-2012*, http://www.mpsv.cz/files/clanky/5607/ starnuti_en_web.pdf.

Mladenov T., 2012, *Statement by Mr. Totyou Mladenov, Minister of Labour and Social Policy*, UNECE CONFERENCE ON AGEING, 19-20.09.2112, Vienna, http://www.unece.org/ fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Information/Speeches/Ministers/Bulgaria.pdf.

Modrzyński P., 2009, *Kształcenie ustawiczne starszych pracowników*, [w:] Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Dom Organizatora, Toruń.

Morris D., Mallier T., 2003, *Employment of older people in the European Union*, „Labour", Nr 4.

Meager N., 2005, *Comprehensive strategies for active ageing*, Thamatic Review Seminar, EU Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy, Bruksela, 20 April.

Mutual Learning Programme, *Activation of the elderly: increasing participation, enforcing employability and working age until the age of 67*, http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=PeerReviews,cntnt01,detail,0&cntnt01options=18&cntnt01orderby=start_date%20DESC&cntnt01returnid=59&cntnt01item_id=81&cntnt01returnid=59.

Naegele G., Walker A., 2006, *A guide to good practice in age management*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg.

National Demographic Strategy of the Republic of Bulgaria 2006-2020, http://www.mlsp.government.bg/bg /docs/demography/Dem.%20Strategy_ENG.pdf.

National Reform Programme 2011-2013, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/ nrp_romania_en.pdf.

National Social Report 2012. Denmark, http://ec.europa.eu/social/ keyDocuments.jsp?policyArea=&type=3&country=11&year=2012&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.

Nelfema Ltd. Bulgaria, *Lifelong Learning in Bulgaria, http://www.wereurope.eu/ download/LLL/Abstract_LLL_BG.pdf*.

Nielsen L.B., Nelson R.L. (red.), 2005, *Handbook of Employment Discrimination Research: Rights and Realities*, Springer, Dordrecht.

Nine countries' perspectives on women entrepreneurs and leaders and senior citizens in the labour force, 2012, Northern Future Forum, 8-9 February 2012, Stockholm http://www.government.se/content/1/c6/17/95/60/8e4cf8be.pdf.

Äldre arbetslösa gör uppror mot meningslös aktivering, 2005, "Nordic Labour Journal", Nr 3/2005, http://www.arbeidslivinorden.org/nyheter/nyheter-2005/aldre-arbetsloesa-goer-uppror-mot-meningsloes-aktivering.

Norstrand J., 2010, *Denmark: Public Policy in relation to employment of older workers*, „The Sloan Center on Aging and Work Global Policy Brief", Nr 14, October, http://www.aarpinternational.org/resources/resources_show.htm?doc_id=1424613.

Nygård C.-H., Savinainen M., Tapio K., Lumme-Sandt K. (red.), 2011, *Age Management during the Life Course*, The Finnish Work Environment Fund, Tampere.

OECD Economic Surveys: Denmark 2012, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2012-en.

OECD Economic Surveys: SPAIN, 2010, OECD Publishing, Paris.

OECD thematic follow up review of policies of to improve labour market prospects of older people, United Kingdom 2012, http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/Older% 20Workers%20UK.pdf.

OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers, 2012, http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20UK-MOD.pdf.

OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market, prospects for older workers. Italy, 2012, http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Italy-MOD.pdf.

OECD, 1998, *Maintaining Prosperity In an Ageing Society*, OECD Publishing, Paris.

OECD, 2005, *Ageing And Employment Policies Denmark*, OECD Publishing, Paris.

OECD, 2008, *Private Pensions Outlook 2008, Pension Country Profile: Sweden*, http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42575076.pdf.

OECD, 2011, *Pensions at a Glance 2011, Retirement Income Systems in OECD and G20 Countries*, Paris.

OECD, 2012, *OECD thematic follow up review of policies of to improve labour market prospects of older people*, Czech Republic, http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers %20Czech%20Republic-MOD.pdf.

OECD, 2012, *Policies to improve labour market prospects for older workers. Spain*, http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers-SPAIN-MOD.pdf.

OECD, 2012, *Thematic follow up review of policies to improve labour market prospects for older workers, Denmark*, http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Denmark-MOD.pdf.

Office of the First Minister and Deputy First Minister, 2006, *Ageing in an Inclusive Society. Promoting the Social Inclusion of Older People*, http://www.ofmdfmni.gov.uk/ageing-strategy.pdf.

Older workers, adult education and employment in the Czech Republic Statements and Comments, 2007, Ladislav Rabušic Masaryk University, Faculty of Social Studies.

van Oorschot W., 2010, *Narrowing pathways to early retirements in the Netherlands*, https://perswww.kuleuven.be/~u0079125/wvo/ArtikelenOnline/Narrowingpathways07.pdf.

Overcoming the Barriers and Seizing the Opportunities for Active Ageing Policies in Europe, 2005, ActivAge DG Research, European Commission, Luksembourg, December, pp. 47-50.

P.E.O.P.L.E, 2011, *Age Diversity and Age Discrimination in the Czech Republic – Overview*, Praga.

Pénibilité du travail et gestion des âges, http://www.agetravail.fr/web/index.php.

Perista H., Cabrita J., 2003, *Company practices regarding older workers*, badania projektu *Older workers: Public policies and compy practices In Portuguese*, Ministerstwo Zabezpieczenia Socjalnego i Pracy Portugalii, http://www.eurofound.europa.eu.

Petmesidou M., 2010, *Annual National Report 2010. Pensions, Health and Long-term Care. Cyprus*, ASISP, www.socialprotection.eu/files_db/886/asisp_ANR10_Cyprus.pdf.

PI Aktywni seniorzy. Raport z badań końcowych, 2012, Inowrocław.

Piatti L., 2012, *The Italian pension system and the 2011 reform*, http://www.destree.be/RPS/L.%20Piatti.pdf.

Plak J., 2008, *Reformy emerytalne we Włoszech w latach 90. XX wieku*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

Plant P., López-Sánchez M.J., 2011, *Guidance for older workers in Denmark and Spain*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance", Vol. 11, Nr 1, March.

Polityki dotyczące starzenia się ludności oraz państwa opiekuńczego, 22.05.2009, http://ec.europa.eu/economy_finance/structural_reforms/ageing/index_pl.htm.

Półturzycki J., 2002, *Edukacja dorosłych jako realizacja kształcenia ustawicznego* [w:] E. Dubas, O. Czerniawska (red.), *Drogi edukacyjne i ich biograficzny wymiar*, Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa.

Preda M., Grigoraş V., 2011, *The Public Pension System in Romania: Myths and Facts*, Transylvanian Review of Administrative Sciences, Nr. 32 E/2011.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2011, *Programma Nazionale di lavoro. Per un invecchiamento attivo, vitale e dignitoso in una società solidale*, http://www.invecchiamentoattivo.politicheperlafamiglia.it/wp-content/uploads/2012/02/ Anno-invecchiamento-2012-Programma-nazionale-lavoro.pdf.

Principi A., Checcucci P., Di Rosa M., 2012, *Income from work after retirement in Italy*, http://www.academia.edu/2213899/Income_from_work_after_retirement_in_Italy.

Principi A., Gianelli M.V., Lamura G., 2007, *Company Initiatives for an Ageing Workforce in Italy*, „European Papers on the New Welfare", http://eng.newwelfare.org/2007/09/23/company-initiatives-for-an-ageing-workforce-in-italy/.

Progress Annual Performance Monitoring report 2010. Monitoring of the performance of the European Union programme for employment and social solidarity progress (2007-2013), http://www.lavoro.gov.it/nr /rdonlyres/c50a56d3-45cc-42d6-99b6-88e34f4ed993/0/ rapporto_progress_2010.pdf.

Progress towards the common european objectives in education and training. Indicators and benchmarks 2010/2011, 2011, Commission Staff Working Paper, SEC(2011)526.

Ministry of Employment and the Economy, 2012, *Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland*, „Employment and entrepreneurship", 19/2012, http://www.tem.fi/files/32993/TEM-jul_19_2012.web.pdf.

Raport de suivi de la mise en œuvre du plan international de Madrid (2002) pour la période 2007-2011, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/FRA_report_ fr.pdf.

Rawłuszko M., 2008, *Zarządzanie różnorodnością a przeciwdziałanie dyskryminacji: dylematy*, [w:] A. Grzybek (red.), *Gender Index, Podręcznik trenerski Zarządzanie firmą równych szans*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.

ReferNet, 2005, *Focus on Vocational education and training in the Czech Republic. National report*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/2207_en.pdf.

Reform of the Spanish pension system, 2011, http://www.elpais.com/.../201102/ .../20110221elpepuec.

Reimat A., 2010, *Activation policy for older workers in European Union: What are the results in term of security?*, http://aspen.fss.uu.nl/conference2009/docs/AnneReimat.pdf.

Remr J. (red.), 2007, *Podpora zamě stnávání starších osob. Souhrnná studie*. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf.

Richardson L., 2012, *AGE Discrimination*, AGE Platform, http://www.social.un.org/ageing.../LouiseRichardson.doc.

Richert-Kaźmierska A., Stankiewicz K., 2013, *Kompetencje pracowników 55+ w opinii pracowników z młodszych grup wiekowych*, E-Mentor, Nr 1 (48).

Rogozińska-Pawełczyk A., 2007, *Jobcoaching jako metoda wsparcia dla starszych pracowników zagrażonych utratą pracy*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.

Rozporządzenie nadzwyczajne w odniesieniu do niektórych środków w celu pobudzenia tworzenia nowych miejsc pracy i zmniejszenia bezrobocia, Dziennik Ustaw, część I, nr 136, OUG 13/2010.

Ryhänen F., 2010, *Act! – Preparing The Baltic Sea Region Cluster For Active Ageing*, Culminatum Innovation Oy Ltd.

Rymkevitch O., Villosio C., 2007, *Age discrimination in Italy, „LABOR Working Paper"*, Nr 67, www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp67.pdf.

Sadowska-Snarska C. (red.), 2012, *Aktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia. Dobre praktyki z Włoch*, T. 1, WSE, Białystok.

Samoń D., 2012, *Reformy zwiększające zatrudnienie osób w wieku 55+ w Bułgarii*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa, http://www.for.org.pl/pl/a/2244,Analiza-132012-Reformy-zwiekszajace-zatrudnienie-osob-w-wieku-55-w-Bulgarii.

Sargeant M., 2005, *For Diversity, Against Discrimination: the Contradictory Approach to Age Discrimination in Employment*, „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations".

Schimanek T., 2010, *Co to jest zarządzanie wiekiem?* [w]: *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.

Schmid G., 1998, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper, FS I.

Schmidt Cz. (red.), 2012, *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+. Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa.

Schouten E., 2010, *Pension reform in the Netherlands – the move to defined ambition pensions*, http://www.aegonglobalpensions.com/Documents/aegon-global-pensions-com/Publications/ Newsletter-archive/2011-Q4/Pension%20reform%20in%20The%20Netherlands%20%E2%80 %93%20the%20move%20to%20defined %20ambition%20pensions.pdf.

Siebert H., 2005, *Metody pracy kształceniowej Podręcznik nauczania aktywizującego*, OW „Impuls", Kraków.

Siergiejuk M., Gajderowicz T., Sztanderska U., 2010, *Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, PARP, Warszawa.

Skibińska E., 2008, *Proces kształcenia seniorów*, [w:] A. Fabiś (red.) *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej, Bielsko-Biała.

Skoglund B., Skoglund C., 2005, *Can age management promote work ability among older workers?* Skoglund and Skoglund Management Consultants, Boden.

Škorpík J., Suchomel M., 2011, *The Czech Republic*, [w:] K. Hirose (red.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe in times of crisis, austerity and beyond*, ILO, Budapest, *http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_171551/lang--en/index.htm*.

Skugor D., 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012, The Netherlands*, http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Netherlands-EPPAA-Feb2012-final.pdf.

Smedley K., Whitten H., 2006, *Age Matters: Employing, Motivating And Managing Older Employees*, Gower Publishing Limited, Hampshire.

Snook I., 2001, *Lifelong education: some Deweyan themes*, [w:] D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton, Y. Sawano (red.), *International Handbook of Lifelong Learning*, Part 1, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, pp. 155 - 164.

Social and economic agreement for growth, employment, and pension sustainability, 2011, www.thespanisheconomy.com/SiteCollectionDocuments/en-gb/Economic%2520Policy% 2520Measures/1102011%2520Social%2520Agreement.pdf.

Social Projects Ensemble, 2012, *Health measures for older workers in Italy*, Turin, Italy, http://www.rein-network.org/50-fit/images/stories/contents-text/BursselsEmploymentWeek/Lectures/oehl-colombo-health %20measures%20for%20older%20workers%20in %20italy.pdf.

Sofică A., 2012, *The social network of actors influencing age discrimination in the human resources recruiting process*, „Eastern Journal of European Studies", Vol. 3, Issue 1.

Solarczyk-Ambrozik E., 2004, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, WN UAM, Poznań.

Special Eurobarometer, 2012, *Active Ageing Report*, European Commission, Nr 378.

Sprawozdanie z 1 lutego 2013 w sprawie europejskiego partnerstwa na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu (2012/2258(INI)), http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0029+0+DOC+XML+V0//PL.

Staranje delovne sile – priloœnost za podjetja, http://www.zds.si/si/ izobrazevanje/publikacije.

Statistics Sweden, Summary of Population Statistics 1960 – 2012, http://www.scb.se/ Pages/TableAndChart____26041.aspx.

Stolk van Ch., 2013, *Impact of the recession on age management policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175.htm.

Straka G. A., Rosendahl J., Spevacek G., Hobusch J., 2010, *Self-organised learning by older workers: a self-realising goal?*, [w:] CEDEFOP, *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspective*, Luksemburg.

Summary of the peer review. "Activation of the elderly: increasing participation, enforcing employability and working until the age of 67", 2010, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/81/Netherlands_Peer_Review_full _summary__final.pdf.

Supply Demand, 2010 Talent Shortage Survey Results, Manpower 2010, http://www.manpower.com.

Swedish National Institute of Public Health, *Public Health in Sweden*, http://www.fhi.se/en/Public-Health-in-Sweden/.

Swedish Public Employment Service (Arbetsförmedlingen), 2010, *Labour Market Report 2011*, http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4ab2e7121379d5897aa800014751/Labour+Market+Report+2011.pdf.

Szeman Z., Kucsera C., 2007, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Hungary*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Szukalski P., 2009, *Przygotowanie do starości jako zadanie dla jednostek i zbiorowości*, [w:] P. Szukalski (red.), Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się, ISP, Warszawa.

Szukalski P., 2012, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Tallineau J., 2003, *Przepisy prawne UE w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względów innych niż równouprawnienie kobiet i mężczyzn – modele stosowane w państwach członkowskich*, Opinia prawna, http://polskawue.gov.pl/files/Dokumenty/Publikacje_o_UE/Analizy_i_ekspertyzy_prawne/017_Przeciwdzialanie_dyskryminacji.pdf.

The ELLI Index Europe, European Lifelong Learning Indicator. Making Lifelong Learning Tangible!, 2010, Bertlesmann Stiftung, http://www.elli.org/en/info/newsletter.html.

The employment of older workers. A comparative study of practices and perceptions in 24 European enterprises, http://www.adam-europe.eu/prj/3593/prj/Report_EN.pdf.

The National Reform Programme Denmark 2012, http://ec.europa.eu/europe2020/ pdf/nd/nrp2012_denmark_en.pdf.

Thomas R., 2006, *Building on The Promise of Diversity: How we can move to the next level in our workplace, communities, and our society*, Amacom, New York.

Ţnidaršič J., Dimovski V., 2009, *Age Management: A New Paradigm In HRM Within Slovenian Enterprises*, „The Journal of Applied Business Research", Vol. 25, Nr 3/111.

Ţnidaršič J., Dimovski V., 2009, *Retaining Older Workers: Fields Of Action – Constituting A Comprehensive Age Management Model*, „The Journal of Applied Business Research", July/August 2009, Vol. 25, p. 3.

Tokarz B., 2005, *Polityka Unii Europejskiej*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek? – głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.

Tokarz J., 2007, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, „Nowa polityka wiekowa Finlandii od 1995 roku"*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.

Torlone F., 2008, *Policy measures for active ageing in Denmark, Ireland and Italy*, [w:] *Senior @ work. Measures to extend working life in European cooperation between local stakeholders*, http://www.vifin.dk/500_publikationer.htm.

Towards higher participation rates of older workers, Can the Netherlands adopt the Norwegian model of the Centre of Senior Policy?, 2012, http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/94/Peer_country_discussion_paper_ NETHERLANDS.pdf.

Tros F., 2005, *Flexicurity and HR-strategies for the older workers: A comparative appraisal of four European countries*, Amsterdam.

Tullius K., 2012, *Constraining and enabling factors for establishing age-oriented corporate working and learning environments: Empirical evidence from the German metalworking and electrical industry, from the chemical and pharmaceutical industry and from retailing*, [w:] *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, CEDEFOP, Luksemburg.

Tuominen E., Takala M., 2006, *Ageing Workforce and Employers Attitudes to Employment of Older Persons The Case of Finland*, Finnish Centre for Pensions Working Papers.

Turos L., 1980, *Andragogika: zarys teorii oświaty i wychowania dorosłych*, PWN, Warszawa.

Turos L., 1993, *Andragogika ogólna*, WSRP, Siedlce.

Tyszka Z., 2001, *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] Z. Tyszka (red.), *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, Wydawnictwo UAM, Poznań.

Ugryn T., 2011, *O równości w zarządzaniu różnorodnością*, Projekt „Świętokrzyska firma równych szans", http://sfrs.pl/attachments/article/52/Polska%20praktyka%20gospodarcza %20zarz%C4%85dzania%20r%C3%B3%C5%BCnorodno%C5%9Bci%C4%85%20-20T.U.pdf, stan na dz. 03.10.2012.

UN, 2011, *Age-friendly employment: policies and practices*, „UNECE Policy Brief on Ageing" No. 9, January 2011, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/_docs/ age/2011/Policy-briefs/9-Policy-Brief-Age-Friendly-Employment.pdf.

Urbaniak B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Urbaniak B., 2007, *Starsi pracownicy na rynku pracy*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy po 45 roku życia wobec barier na rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.

Urbaniak B., 2011, *Zatrudnienie i instytucje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Urbaniak B., Wieczorek I., 2007, *Zarządzanie wiekiem*, [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, UNDP, Warszawa.

Uścińska G. (red.), 2011, *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych, aspekt prawny*, IPiSS, Warszawa, http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/diagnoza_sytuacji_ osob_45_gu.pdf.

Uścińska G., 2011, *Ubezpieczenia społeczne i pomoc w razie bezrobocia w ustawodawstwach państw UE. Analiza porównawcza*, IPiSS, Warszawa.

Vagac L., 2012, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012. Slovakia*, European Employment Observatory, http://www.eu-employment-observatory.net.

Vidovićová L., 2005, *Health, Health Care System and Active Ageing in the Czech Republic. Politics, Actors and Institutions*, http://www.iccr-international.org/activage/docs/ActivAge-WP4-CzechRepublic.pdf.

Voinea L., Pauna B., Lungu L., Cojanu V., Busuioc A., 2010, *Romania and the Europe 2020 Strategy The 6th GEA Report on Romania and the Lisbon Agenda*, Group of Applied Economy, http://www.gea.org.ro/documente/en/lisabona/2010/Romania2020.pdf.

Wain K., 1984, *Lifelong education: a Deweyan challenge*, "Journal of Philosophy of Education", 18(2), pp. 257-264.

Wain K., 2009, *Lifelong Learning and philosophy,* [w:] P. Jarvis (red.), *International Handbook of Lifelong Learning*, Routledge Taylor and Francis Group, London and New York.

Walentynowicz M., 1957, *Jan Amos Komeński o kształceniu dorosłych*, „Oświata Dorosłych", Nr 5.

Walker A., 1997, *Combating Age Barriers in Employment – A European Research Report*, European Foundation, Dublin.

Walker A., 2005, *The Emergence of Age Management in Europe*, „International Journal of Organizational Behavior", Vol. 10 (1).

Wassel J.I., 2011, *Business and ageing: the boomer effect on consumers and marketing*, [w:] R.A. Settersten, jr, J.L. Angel (red.), *Handbook of sociology of aging*, Springer, New York.

Wija P., 2007, *Report on the Implementation of the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) for the Madrid International Action Plan on Ageing in the Czech Republic*, Ministry of Labour and Social Affairs of Czech Republic.

Wilk A., 2010, *Glosa do wyroku TS z dnia 19 stycznia 2010r*., C-555/07, LEX/el 2010.

Wölfl A., Mora-Sanguinetti J.S., 2011, *Reforming the Labour Market in Spain*, http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5kghtchh277h.pdf?expires=1365287186&id=id&accname=guest&checksum=8E1E30AB2F12C8EBCF8FE1B8E607B300.

Woszczyk P. (red.), 2011, *Zarządzanie pracownikami 50+. Teoria a praktyka*, HRP, Łódź.

Wpływ recesji na politykę zarządzania wiekiem, 2012, Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/75/pl/1/ EF1175PL.pdf.

Wziątek-Staśko A., 2012, *Diversity Management. Narzędzie do skutecznego motywowania pracowników*, Difin, Warszawa.

Zawidzka-Łojek A., 2012, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa.

Zwick T., 2012, *Training effectiveness – Differences between younger and older employees"*, [w:] *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, CEDEFOP, Luksemburg.

Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора 2012 – 2030 г., http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/indexstr.htm.

План за мониторинг на изпълнението през 2012 г. на Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 – 2030г.), http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/indexstr.htm.

Źródła internetowe

DEL (Department for Employment and Learning), http://www.delni.gov.uk/ index/finding-employment-finding-staff/fe-fs-help-to-find-employment/newdeal/50-plus.htm

Departament Pracy w Ministerstwie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Cypr) http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlmission_en/dmlmission_en?OpenDocument#

http://ageactionalliance.org

http://aware.ibv.org

http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:EN:HTML

http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=pl

http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=1026&langId=pl

http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=975&langId=en&mode=initDetail&initiativeId=222&initLangId=en;

http://www.50plus.kozminski.edu.pl/wyniki/Raport_nr4_desk_research.pdf

http://www.50plusworks.com

http://www.activeage.org

http://www.arbetsformedlingen.se

http://www.aspa-eu.com

http://www.best-agers-project.eu

http://www.ele-55plus.eu

http://www.emploi.gouv.fr/profils/seniors

http://www.emploi.gouv.fr/profils/travailleurs-situation-handicap

http://www.epal.eu.com

http://www.esf6cia.eu

http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/nl007.htm.

http://www.fifti-opcalia.com

http://www.ifs.org.uk/ELSA/publications/case/related

http://www.industriall-europe.eu/committees/TE/2012/Rapport_FEM_SavoirFaireok-pl.pdf

http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=317&dl=1

http://www.mpsv.cz/files/clanky/4541/Report_RIS_CzechRepublic.pdf

http://www.recwowe.eu

http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/retraites,2341/informations-pratiques,2345/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349/

http://www.ugebreveta4.dk/2010/201008/Baggrundoganalyse/Kriseramte_seniorer_foler_sig_presset_til_efterlon.aspx

https://www.gov.uk/workplace-pensions-employers

https://www.oconnorandassociates.ie/docs/spain/Social_Security_Rights.pdf

Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (Hiszpania), http://www.empleo.gob.es/es/index.htm

Publiczne Służby Zatrudnienia (Hiszpania), http://www.sepe.es

Ministerstwo Ochrony Zdrowia (Czechy), www.mzcr.cz

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Czechy), http://www.mpsv.cz

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Włochy), www.lavoro.gov.it

Narodowa Agencja Zatrudnienia (Bułgaria), http://www.az.government.bg

Ministerstwo Ochrony Zdrowia (Bułgaria), http://www.mh.government.bg

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Bułgaria), http://www.mlsp.government.bg

http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=3985&IF_Language=eng

http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=163

Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Provate, http://www.csspp.ro

Eurostat Database, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/ themes

Niepublikowane materiały merytoryczne opracowane przez Uniwersytet Łódzki w ramach Zadania 2 projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+"

Czernecka J., *Idea zarządzania różnorodnością w organizacjach*, Łódź 2013.

Kędzia M., *Programy UE na rzecz poprawy sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy*, Łódź 2010.

Kołodziejczyk-Olczak I., *Analiza uwarunkowań wdrażania zarządzania wiekiem w państwach UE*, Łódź 2013.

Madej I., *Identyfikacja podstawowych aktów prawa wspólnotowego regulujących kwestie związane z rynkiem pracy (w tym zabezpieczeniem społecznym) oraz systemem emerytalnym*, Łódź 2010.

Paluszkiewicz M., *Wykaz podstawowych aktów prawnych stanowiących podstawę dla dalszych analiz w ramach zadania 2 – analizy polityki rynku pracy w wybranych państwach wobec osób 45+*, Łódź 2012.

Petelczyc J., Roicka P., *Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji na polskim rynku pracy*, Łódź 2012.

Roszko E., *Ocena sytuacji osób 50+ (45+) na rynku pracy – Polska na tle innych krajów europejskich w oparciu o statystyki Eurostat*, Łódź 2010.

Szukalski P., *Metodyka badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Łódź, 2011.

Szukalski P., *Określenie wpływu przemian ekonomicznych, demograficznych, ideologicznych i normatywno-obyczajowych na zmiany prawodawstwa krajów UE wobec osób 45+ na rynku pracy*, Łódź 2011.

Szukalski P., *Ustalenie kryteriów wyboru krajów, dla których przeprowadzona zostanie pogłębiona analiza*, Łódź 2011.

Szukalski P., *Wybór krajów do analizy*, Łódź 2011.

Szukalski P., *Koncepcja doboru dobrych praktyk spełniających warunek przenaszalności na grunt polski*, Łódź 2012.

Szukalski P., *Raport z analizy projektów dotyczących aktywnego starzenia się*, Łódź 2012.

Szukalski P., Szweda-Lewandowska Z., *Przegląd rozwiązań systemowych w wybranych w Etapie 1 Zadania 2 krajach UE (Szwecja, Dania, Niderlandy, Wlk. Brytania, Cypr, Włochy, Hiszpania, Czechy, Rumunia, Bułgaria) w oparciu o źródła wtórne w celu identyfikacji działań związanych z aktywnym starzeniem*, Łódź 2012.

Szukalski P., Wiktorowicz J., *Koncepcja badań w zakresie rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE*, Łódź 2011.

Notki o autorach i redaktorach raportu końcowego

Elżbieta Kowalska-Dubas – doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki – andragogiki, prof. nadzw. Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Andragogiki i Gerontologii Społecznej, prodziekan Wydziału Nauk o Wychowaniu UŁ. Specjalizuje się w zakresie andragogiki i geragogiki (gerontologii edukacyjnej). Jej główne pola badawcze obejmują problematykę wspierania procesu edukacji i rozwoju człowieka w okresie dorosłości i w wieku starszym. Szczegółowe aktualnie podejmowane przez nią zagadnienia badawcze to dorosłość jako kategoria badawcza andragogiki, auksologia andragogiczna, badania biograficzne w andragogice i gerontologii, wielowymiarowość edukacji dorosłych, międzypokoleniowe uczenie się, uczenie się w kontekście życiowych zmian. Autorka ponad 130 prac naukowych (w tym dwóch książek) merytorycznie umiejscowionych w obszarze andragogiki i gerontologii. Prowadzi stałą współpracę naukową z Uniwersytetem Justusa Liebiga w Giessen (Niemcy). Dotychczas koordynator merytoryczny trzech międzynarodowych projektów edukacyjnych finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Członek Rady Ekspertów w projekcie Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+ . Redaktor naczelna czasopisma „Biblioteka Gerontologii Społecznej", członek Rady Naukowej czasopisma „Edukacja Dorosłych".

Anna Jawor-Joniewicz – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Zakładzie Zarządzania Zasobami Ludzkimi Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Absolwentka stosowanych nauk społecznych na Uniwersytecie Warszawskim. Od 2003 r. nieprzerwanie kieruje pracami Biura Konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi". Posiada ośmioletnie doświadczenie w pracy w administracji rządowej, w tym trzyletnie w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki motywowania oraz kultury organizacyjnej. Autorka publikacji z zakresu zzl. Ma dziesięcioletnie doświadczenie w realizacji badań społecznych (tworzenie narzędzi badawczych, prowadzenie badań, analizy danych, raporty z badań) finansowanych z Funduszy Strukturalnych oraz środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Narodowego Centrum Nauki. Aktywnie współpracuje z organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Wiedzę o dialogu społecznym rozwijała w trakcie kilkuletniej współpracy z Wojewódzką Komisją Dialogu Społecznego w Warszawie.

Izabela Kołodziejczyk-Olczak – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania wiekiem i różnorodnością. Autorka i współautorka 84 publikacji naukowych i popularno-naukowych. Od 2002 r. uczestniczyła jako koordynator merytoryczny, specjalista ds. ewaluacji i ekspert w ponad 30 projektach europejskich finansowanych z różnorodnych programów (Leonardo da Vinci, Grundtvig, Lifelong Learning Programme, EQUAL, Erasmus, Comenius). Ponadto brała udział w kilku projektach krajowych zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Urzędy Marszałkowskie. Była ekspertem zewnętrznym Narodowego Programu Foresight Polska 2020 oraz Fundacji Fundusz Współpracy. W latach 2002–2012 audytorka kilkunastu firm w ogólnopolskim konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Wykładowca na studiach dziennych, zaocznych, MBA, podyplomowych, zdalnych oraz realizowanych dla studentów programu Socrates Erasmus. Opracowała i przeprowadziła kilkadziesiąt programów szkoleń, warsztatów, projektów doradczych i wdrożeń dla organizacji na terenie całej Polski. Obecnie kierownik ds. koordynacji działań UŁ projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+".

Janusz Kornecki – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz konsultant w Ośrodku Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Urzędzie Statystycznym w Łodzi. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki przedsiębiorczości oraz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Uczestnik kilkunastu projektów badawczych i edukacyjnych w ramach różnorodnych programów europejskich (m.in. Programów Ramowych UE, Interreg, Baltic Sea Region Programme, Leonardo da Vinci, Erasmus). Brał udział w licznych projektach krajowych zamawianych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Urzędy Marszałkowskie. Przedstawiciel środowiska akademicko-naukowego w Regionalnej Sieci Tematycznej PO KL w województwie łódzkim oraz członek Krajowej Sieci Tematycznej – Edukacja i szkolnictwo wyższe.

Monika Smusz-Kulesza – dr nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, radca prawny. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół tematyki prawa antydyskryminacyjnego, europejskiego prawa socjalnego i prawa pracy. Wykładowca na studiach dziennych, zaocznych, wieczorowych, podyplomowych oraz realizowanych dla studentów programu Socrates Erasmus. Autorka i współautorka kilkunastu publikacji naukowych poświęconych tematyce zbiorowego prawa pracy i prawa antydyskryminacyjnego, w tym monografii „Zbiorowe prawo pracowników do informacji" (2012). Członek grupy ekspertów prawa antydyskryminacyjnego AGE Platform Europe – europejskiej sieci organizacji działającej na rzecz ochrony praw osób starszych.

Elżbieta Kryńska –profesor nauk ekonomicznych, kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, kierownik Oddziału IPiSS w Łodzi. W działalności naukowej zajmuje się zagadnieniami funkcjonowania współczesnych rynków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych i gospodarczych uwarunkowań bezrobocia. Wyniki badań naukowych prezentowała na licznych konferencjach i seminariach naukowych, część z nich została opublikowana (ok. 260 publikacji naukowych, w tym 27 monografii, współautorstw monografii i redakcji monografii). Kierownik wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych. Krajowy i międzynarodowy ekspert w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, zwłaszcza w obszarze ekonomii i polityki rynku pracy. W latach 2009-2012 przewodnicząca Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Łodzi oraz członek Naczelnej Rady Zatrudnienia. Członek Prezydium Komitetu Prognoz PAN Polska 2000 Plus oraz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.

Zofia Szweda-Lewandowska –dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Zakładzie Demografii i Gerontologii Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Absolwentka Informatyki i Ekonometrii oraz Socjologii UŁ. Studiowała również na Uniwersytecie w Poczdamie i Magdeburgu. Odbyła praktykę w Max Planck Institute for Demographic Research (Rostock). Uczestniczka Oxford Ageing Spring School organizowanej przez Uniwersytet w Oxfordzie. Ukończyła studia doktoranckie w Szkole Nauk Społecznych, Instytutu Filozofii i Socjologii PAN. Pracę doktorską w obszarze gerontologii obroniła w 2010 r. w Szkole Głównej Handlowej. Odbyła staż w Organizacji Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku oraz w Komisji Europejskiej (DG Employment, Social Affairs & Inclusion). Absolwentka Podyplomowego Studium Gerontologii Społecznej UŁ. Autorka licznych publikacji naukowych.

Piotr Szukalski –dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Podyplomowego Studium Gerontologii Społecznej UŁ. Członek Komitetu Prognoz PAN „Polska 2000Plus" i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Ukończył studia z zakresu ekonomii i zarządzania w Akademii Ekonomicznej w Krakowie, rozprawę doktorską z zakresu demografii obronił na Uniwersytecie Łódzkim. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej, zaś przedmiotem jego badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, ekonomiczne konsekwencje procesu starzenia się ludności, przemiany modelu polskiej rodziny oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro. Ekspert instytucji krajowych (ISP, MPiPS, RPO) i międzynarodowych (OECD, AGE Platform Europe, Population Europe). Jest autorem ponad 220 publikacji, w tym 100 artykułów publikowanych w czasopismach takich jak „Gerontologia Polska", „Studia Demograficzne", „Polityka Społeczna", „Wiadomości Statystyczne". Od sierpnia 2010 r. zaangażowany w prace badawcze projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+".

Justyna Wiktorowicz –dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Absolwentka Studiów Podyplomowych *Ewaluacja programów finansowanych ze środków UE*. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na metodach statystycznych i ich aplikacji w badaniach społecznych i ekonomicznych w obszarze: sytuacji osób starszych na rynku pracy, kształcenia ustawicznego, wykształcenia i kompetencji pracowników, zarządzania wiedzą, zamówień publicznych. Autorka, współautorka lub współredaktorka ok. 70 publikacji naukowych i popularno-naukowych. Członek Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Uczestniczka kilkunastu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych, szkoleniowych, doradczych i promocyjnych (na stanowiskach kierowniczych i merytorycznych). Od sierpnia 2010 r. zaangażowana w prace badawcze projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+" (m.in. jako kierownik ds. badań).

Zofia Wysokińska –profesor nauk ekonomicznych, kierownik Katedry Gospodarki Światowej i Integracji Europejskiej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkim, kierownik Instytutu Ekonomii, profesor Jeean Monnet, kierownik European Centre of Excellence-Jean Monnet (2004-2010) i Katedry Jean Monnet; od 2008 r. prorektor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Podyplomowych Studiów Europejskich „Wyzwania ekonomiczne, społeczne i kulturowe w procesie integracji Polski z Unią Europejską". Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół ekonomii międzynarodowej, integracji europejskiej, zrównoważonego rozwoju. Autorka ponad 220 publikacji naukowych, w tym 12 książek. Kierownik zespołu redakcyjnego czasopisma Instytutu Ekonomii „Comparative Economic Research for Central and Eastern Europe". Była ekspertem oraz członkiem trzech grup roboczych w organizacjach międzynarodowych: OECD (1999; 2001) i, w ramach ECOFIN, Komisji Europejskiej (2006). W latach 2003-2009 była członkiem międzynarodowej sieci Global Government Innovators Network (Ash Institute of Democratic Governance z John Kennedy School of Government – Harvard University). Od 2001 r. członek Zarządu Stowarzyszenia Międzynarodowego International Trade and Finance Association (IT&FA), członek Board Commitee, w latach 2006-2008 Prezydent IT&FA. Partner w 4 Projektach Międzynarodowych z 6 i 7 Programu Ramowego UE; Koordynator Międzynarodowego Programu Edukacyjnego GAVA (Governance for Sustainable Development).

Spis tabel

Tabela 1. Struktura prac badawczych projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+", realizowanych przez Uniwersytet Łódzki 14

Tabela 1.1. Wybrane wskaźniki demograficzne dla krajów Unii Europejskiej po roku 1970 20

Tabela 1.2. Liczba ludności w wieku produkcyjnym (20-64 lata) w krajach Unii Europejskiej w latach 1970-2012 21

Tabela 1.3. Struktura ludności krajów Unii Europejskiej według poziomu wykształcenia w wybranych grupach wieku w roku 2000 i 2012 (jako % ludności w danym wieku) 25

Tabela 1.4. Wybrane wskaźniki sytuacji materialnej według grup wieku w krajach UE w 2011 r. 31

Tabela 1.5. Aktywność zawodowa i zatrudnienie ludności krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku (średniorocznie dla roku 2000 i 2012) 33

Tabela 1.6. Bezrobocie ludności krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku (średniorocznie dla roku 2000 i 2012) 34

Tabela 1.7. Oczekiwana długość kariery zawodowej i wiek dezaktywizacji zawodowej ludności krajów Unii Europejskiej (w latach) 37

Tabela 1.8. Prognozowana liczba ludności i współczynnik obciążenia ekonomicznego w 2060 r. według ekonomicznych grup wieku – szacunki skutków podniesienia wieku emerytalnego 38

Tabela 5.1. Podział krajów europejskich ze względu na sytuację osób starszych 79

Tabela 5.2. Porównanie zaawansowania krajów europejskich w zakresie zarządzania wiekiem 86

Tabela 6.1. Grupowanie krajów członkowskich Unii Europejskiej – kryteria jakościowe 93

Tabela 6.2. Ranking krajów UE-27 według wartości wskaźnika syntetycznego obrazującego sytuację osób starszych na rynku pracy 96

Tabela 7.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Danii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 103

Tabela 7.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Danii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 103

Tabela 8.1. Odsetek osób starszych w UE-27, Polsce i Szwecji w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 115

Tabela 8.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Szwecji oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 115

Tabela 8.3. Inwestycje w prywatne fundusze emerytalne w Szwecji w latach 2003-2007 118

Tabela 9.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Francji w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 128

Tabela 9.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego we Francji oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 129

Tabela 10.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Holandii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 141

Tabela 10.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Holandii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 141

Tabela 11.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Wielkiej Brytanii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 146

Tabela 11.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Wielkiej Brytanii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 147

Tabela 12.1. Odsetek osób starszych w UE-27, w Polsce i na Cyprze w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 167

Tabela 12.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego na Cyprze oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 167

Tabela 13.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Hiszpanii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 177

Tabela 13.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Hiszpanii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 177

Tabela 14.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i we Włoszech w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 188

Tabela 14.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego we Włoszech oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 188

Tabela 15.1. Udział osób starszych w ogólnej liczbie ludności UE-27, Polski i Bułgarii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 201

Tabela 15.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Bułgarii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 201

Tabela 16.1. Udział osób starszych w UE-27, Polsce i Czechach w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 214

Tabela 16.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Czechach oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 214

Tabela 17.1. Odsetek osób starszych w UE-27, Polsce i Rumunii w latach 2003-2012 (jako % ludności ogółem) 225

Tabela 17.2. Liczba ludności według wieku ekonomicznego i współczynnika obciążenia ekonomicznego w Rumunii oraz w UE-27 i w Polsce w latach 2003-2030 225

Spis rysunków

Rysunek 1. Działania podjęte w ramach zadania 2 pn. Opracowanie analizy rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE i określenie szans ich implementacji 15

Rysunek 1.1. Udział wybranych grup wieku jako % ludności ogółem w krajach Unii Europejskiej (stan na dzień 1 stycznia 2012 r. oraz prognoza na rok 2060) 22

Rysunek 1.2. Współczynnik obciążenia ekonomicznego (osobami w wieku 0-19 lat i 65+) w krajach Unii Europejskiej (stan na dzień 1 stycznia 2012 r. oraz prognoza na rok 2060) 24

Rysunek 1.3. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym (wskaźnik lifelong learning) w krajach Unii Europejskiej w 2012 r. (w %) 24

Rysunek 1.4. Uczestnictwo w szkoleniach i innych formach edukacji związanych z pracą w relacji do udziału w kształceniu ustawicznym ogółem w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. (jako % danej grupy wieku) 27

Rysunek 1.5. Przeciętne dalsze trwanie życia w zdrowiu kobiet i mężczyzn w wieku 50 i 65 lat w 2011 r. 29

Rysunek 1.6. Samoocena stanu zdrowia mieszkańców krajów Unii Europejskiej w wybranych grupach wieku w 2011 r. (w %) 29

Rysunek 1.7. Osoby z chronicznymi schorzeniami lub problemami zdrowotnymi jako % zatrudnionych w wybranych grupach wieku w 2011 r. (w %) 30

Rysunek 7.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Danii w latach 2003-2030 (w promilach) 102

Rysunek 7.2 Wzrost gospodarczy w Danii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 104

Rysunek 7.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Danii 105

Rysunek 8.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Szwecji w latach 2003-2030 (w promilach) 114

Rysunek 8.2. Wzrost gospodarczy w Szwecji, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 116

Rysunek 8.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Szwecji 116

Rysunek 9.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Francji w latach 2003-2030 (w promilach) 128

Rysunek 9.2 Wzrost gospodarczy we Francji, Polsce i w EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 129

Rysunek 9.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i Francji 130

Rysunek 10.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Holandii w latach 2003-2030 (w promilach) 140

Rysunek 10.2. Wzrost gospodarczy w Holandii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 142

Rysunek 10.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i w Holandii 143

Rysunek 11.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Wielkiej Brytanii w latach 2003-2030 (w promilach) 153

Rysunek 11.2 Wzrost gospodarczy w Wielkiej Brytanii, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 154

Rysunek 11.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Wielkiej Brytanii 155

Rysunek 12.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Cypru w latach 2003-2030 (w promilach) 166

Rysunek 12.2. Wzrost gospodarczy na Cyprze, Polsce i EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 168

Rysunek 12.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i na Cyprze 169

Rysunek 13.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Hiszpanii w latach 2003-2030 (w promilach) 177

Rysunek 13.2. Wzrost gospodarczy w UE-27, Polsce i Hiszpanii (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 178

Rysunek 13.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i Hiszpanii 179

Rysunek 14.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i we Włoszech w latach 2003-2030 (w promilach) 187

Rysunek 14.2 Wzrost gospodarczy we Włoszech, Polsce i w EU-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 189

Rysunek 14.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i we Włoszech 190

Rysunek 15.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Bułgarii w latach 2003-2030 (w promilach) 200

Rysunek 15.2. Wzrost gospodarczy w Bułgarii, Polsce i UE-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 202

Rysunek 15.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 w UE-27 i w Bułgarii 203

Rysunek 15.4. Zmiany średniego wieku przechodzenia na emeryturę w Bułgarii w latach 2007-2011 205

Rysunek 16.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Czech w latach 2003-2030 (w promilach) 213

Rysunek 16.2. Wzrost gospodarczy w Czechach, Polsce i UE-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 215

Rysunek 16.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-20112 w UE-27 i w Czechach 216

Rysunek 17.1. Struktura wieku ludności EU-27, Polski i Rumunii w latach 2003-2030 (w promilach) 224

Rysunek 17.2. Wzrost gospodarczy w Rumunii, Polsce i UE-27 (lewa oś) oraz wartość PKB według siły nabywczej (średnia dla UE-27 = 100; prawa oś) w latach 2003-2012 226

Rysunek 17.3. Podstawowe informacje o zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy według wieku w latach 2003-2012 UE-27 i w Rumunii 227

Rysunek 17.4. Udział wydatków na emerytury i renty w wydatkach rządowych oraz w PKB w Rumunii w latach 2001-2010 229