Katarzyna Bałandynowicz-Panfil
Uniwersytet Gdański

Współczesne mechanizmy wydłużania okresu aktywności zawodowej na przykładzie wybranych krajów

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, starsi pracownicy, strategie aktywizacji

1. Wprowadzenie

Zmiany zachodzące w strukturze wiekowej ludności implikują licznymi Konsekwencjami, zarówno społecznymi, kulturowymi, jak i ekonomicznymi. Głównym obszarem zainteresowania pozostają niezmiennie konsekwencje ekonomiczne, które dotyczą przede wszystkim wpływu postępującego procesu starzenia się społeczeństw na tempo wzrostu gospodarczego. Podstawowe znaczenie dla tej zależności, poprzez wpływ na zmiany po stronie współczynnika obciążeń demograficznych, mają zmiany zachodzące na rynku pracy. Prognozowany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz intensyfikacja procesu starzenia się ludności prowadzić będą do nieregularnego przebiegu procesu starzenia się zasobów pracy w przyszłości. Zmniejszający się udział produktywnej części społeczeństwa pociągać będzie liczne niekorzystne konsekwencje na rynku pracy. Konieczna wydaje się zatem ocena skuteczności dostępnych instrumentów, które mogłyby wpłynąć na zahamowanie niekorzystnych tendencji lub ograniczenie negatywnych skutków.

W niniejszym opracowaniu główna uwaga zwrócona została na partycypację osób starszych w strukturach zasobów pracy. Determinanty wyboru pomiędzy aktywnością zawodową i przejściem do grupy biernych ukazują trzy podstawowe grupy podmiotów, odpowiedzialnych za niską aktywność ekonomiczną osób w wieku starszym. Są to: władze państwowe, przedsiębiorstwa i same osoby starsze.

Skuteczność potencjalnych narzędzi naprawczych może być weryfikowana na podstawie analizy doświadczeń krajów, które wprowadziły do swoich strategii elementy wydłużania aktywności zawodowej osób starszych. Aby osiągnąć ten cel, opracowanie zostało wzbogacone o przykłady strategii rządowych, obejmujących swym zasięgiem działania z zakresu *active ageing'u* i *age management'u* w Fin-

landii, Japonii i Wielkiej Brytanii. Źródłem informacji na ich temat są raporty oraz opracowania prezentowane w literaturze ciągłej. Przede wszystkim są to publikacje o zasięgu międzynarodowym, przedstawiające przykłady z wielu regionów świata i porównujące je ze sobą.

Również na terenie Polski podejmowane są próby wprowadzenia do polityki państwa elementów wspierających aktywność osób starszych. Prezentacja najbardziej wartościowych przykładów z innych państw oraz próba ich ewaluacji daje możliwość przygotowania podłoża do oceny planowanych przez polski rząd rozwiązań w tym zakresie. Opracowanie ma zatem za zadanie zasygnalizowanie pewnych możliwych rozwiązań i zainicjowanie dalszych dyskusji nad wyborem optymalnych strategii dla polskiego rynku pracy.

2. Bariery wydłużania aktywności zawodowej

Większa partycypacja osób starszych w strukturach zasobów pracy przynieść może szereg korzyści, które z kolei przekładają się na zwiększenie potencjału rynku pracy poprzez wpływ na czynniki o charakterze materialnym (m.in. wielkość podaży pracy) czy o charakterze organizacyjno-funkcjonalnym (w wyniku bardziej optymalnego zarządzania personelem w organizacjach). Należą do nich w szczególności [Pearson, 1996; Whiteform, 2006; OECD, 2006]:

- wyhamowanie tendencji spadku liczebnego aktywnych zasobów pracy;
- poprawa po stronie finansów publicznych poprzez ograniczenie wydatków związanych ze świadczeniami emerytalnymi i zwiększenie dochodów podatkowych od bardziej liczebnych zasobów pracy;
- bardziej płynne i łatwiejsze zarządzanie procesem zastępowania emerytowanych pracowników;
- wydłużony okres aktywności zawodowej związany z pracą zarobkową wpłynąć może na podniesienie dobrobytu na szczeblu indywidualnym, również emerytów poprzez dłuższy okres składkowy.

Wymienione pozytywne konsekwencje zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku niemobilnym są dodatkowo czynnikami ułatwiającymi osiąganie zakładanej dynamiki wzrostu PKB. Mimo rozważanych korzyści oraz stałego podkreślania w strategiach krajowych i międzynarodowych konieczności podnoszenia poziomu partycypacji osób starszych na rynku pracy dynamika wzrostu jest bardzo wolna. Wiele państw rozpoczyna proces zwiększonego zaangażowania najstarszej produkcyjnej grupy wiekowej od bardzo niskiego poziomu wskaźników aktywności i zatrudnienia. Dzieje się tak za sprawą licznych barier, które wywodzą się z trzech podstawowych źródeł. Po pierwsze, są to zachęty do wczesnej dezaktywacji wynikające z systemów emerytalnych, socjalnych i podatkowych. Są to zatem bariery, za które odpowiedzialne są władze i i wprowadzane przez nie przepisy na poziomie

państwa. Do drugiej kategorii barier należą wszelkie ograniczenia związane z dyskryminującym i stereotypowym nastawieniem pracodawców do starszych pracowników. Trzecim źródłem barier są sami ich beneficjenci, głównie poprzez bierność w nastawieniu do aktywności zawodowej, podnoszenia swoich kwalifikacji i poszukiwania miejsca zatrudnienia [OECD, 2006; Pine, 2005].

Zneutralizowanie barier pozostających po stronie decyzji na szczeblu państwowym powinno odbywać się poprzez zmiany w przepisach, określających ramy działania systemów emerytalnych i socjalnych. Istnieją trzy podstawowe ograniczenia omawianej aktywności: szczodrość, system wcześniejszych emerytur oraz brak elastyczności systemu. To właśnie w tych wymiarach dokonywana jest większość reform polityki emerytalnej wśród starzejących się społeczeństw. Zmian takich dokonało większość krajów OECD. Zachętą do pozostawania aktywnym uczestnikiem rynku pracy stosowaną przez szereg państw jest zmniejszenie atrakcyjności emerytury poprzez obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych, wynagradzanie świadczeniobiorców za dłuższą aktywność poprzez wyższe stawki emerytalne dla dłużej pracujących i niższe świadczenia przy przejściu na wcześniejsze emerytury oraz podniesienie oficjalnego wieku emerytalnego (rys. 1).

Rysunek 1 Trzy ścieżki ograniczania zachęt do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej

Źródło: [OECD, 2006]

W praktyce występują najczęściej kombinacje dwóch lub nawet trzech prezentowanych rozwiązań. Pierwsze tego typu zmiany można było zaobserwować już na początku lat 1990. (m.in. we Włoszech, Australii, czy Francji). Ze względu na obszar zmian i ich duży zasięg, wprowadzenie reform wymaga zazwyczaj rozłożenia ich w czasie. Dlatego też planowane działania sięgają często bardzo odległych terminów. Bariery zmian systemów emerytalnych, pozostające po stronie społeczeństwa, wymuszają nie tylko stopniowość we wprowadzaniu nowych rozwiązań, ale również bardziej zachęcają do stosowania pośrednich działań niż bezpośredniego ograniczania szczodrości systemów emerytalnych. W tym celu stosuje się najczęściej nowe przeliczniki wysokości świadczeń w oparciu o poziom wynagrodzenia oraz lata pracy, a coraz częściej podstawą indeksacji zamiast wynagrodzeń stają się ceny.

Bardzo popularnym rozwiązaniem jest podniesienie wieku emerytalnego lub wieku umożliwiającego przechodzenie na tzw. wcześniejsze emerytury[1]. Rozwiązanie to, stosowane przez wiele państw ma również za zadanie stopniowe wyrówny-

[1] Należy przy tym podkreślić, że coraz częściej następuje wycofywanie się państw z systemu wcześniejszych emerytur.

wanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Problem ten, choć wymagałby oddzielnego omówienia ze względu na szerokie konsekwencje ekonomiczne i społeczne, wydaje się procesem nieuniknionym, głównie ze względu na krótszy okres składkowy i zdecydowanie dłuższe przeciętne dalsze trwanie życia kobiet.

Kolejnym rozwiązaniem zachęcającym do dłuższej aktywności zawodowej, a właściwie ją umożliwiającym jest zwiększenie elastyczności systemu emerytanego. Przejawem braku elastyczności jest między innymi niski pułap dodatkowego przychodu nie powodującego zmniejszenia lub wstrzymania wypłat świadczeń emerytalnych. Ma to negatywny wpływ na decyzje o kontynuowaniu pracy zarobkowej ze względu na konieczność kalkulowania wysokości dodatkowych przychodów w porównaniu z możliwością utraty przysługujących dotychczas świadczeń. Taka konstrukcja systemu emerytalnego stanowi jedną z przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób w wieku starszym, dlatego rozwiązania na szczeblu państwowym zmierzają coraz bardziej w kierunku umożliwienia wyboru wieku przechodzenia na emeryturę i łączenia jej z pracą zarobkową. Zwiększanie liczby możliwych rozwiązań przy jednoczesnym stosowaniu zachęt do dłuższej aktywności wpływa na korzystne dla państwa decyzje emerytalne osób starszych [OECD, 2006]. Aby jednak to osiągnąć, planowane mechanizmy polityki państwowej muszą również zawierać rozwiązania zmierzające w kierunku zmian nastawienia pracodawców do wartości i produktywności starszych pracowników oraz biernej postawy samych beneficjentów działań. Są to najczęściej rozwiązania legislacyjne oraz liczne inicjatywy angażujące instytucje publiczne, prywatne oraz organizacje pozarządowe do promowania zatrudniania starszych pracowników oraz motywowanie do aktywności ekonomicznej i edukacyjnej tej grupy społecznej.

3. Przykłady efektywnych strategii w wybranych krajach

Jednym z częściej przytaczanych przykładów udanych reform można odnaleźć wśród krajów skandynawskich, a przede wszystkim w Finlandii: *National Programme on Ageing Workers* [AARP, 2005; Akademia Rozwoju Filantropii, 2007; Ministry of Social Affairs and Health, 2002]. Finlandia jest krajem, w którym udało się wprowadzić niezbędne reformy[2] w duchu tzw. zrównoważonego zastosowania, czyli połączenia ze sobą wszystkich istotnych kwestii w ramach jednej spójnej strategii przy jednoczesnym stosunkowo sprzyjającym klimacie społecznym dla

[2] Podstawowym założeniem Programu było wzmocnienie pozycji osób starszych na rynku pracy poprzez wsparcie ich w decyzji pozostania aktywnymi zawodowo lub powrócenia do aktywności. Odpowiedzialnymi za realizację projektu były: Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zdrowia, Ministerstwo Pracy oraz Ministerstwo Edukacji. Dodatkowo, zaangażowano wiele instytucji uczestniczących w rynku pracy z sektora publicznego i prywatnego. W sumie w okresie 5 lat działania Programu zrealizowano około 40 uzupełniających się wzajemnie projektów.

wprowadzanych zmian. Innowacją była próba osiągnięcia równowagi pomiędzy często sprzecznymi celami, takimi jak: wydłużony staż pracy a zmniejszenie bezrobocia wśród młodzieży czy osiągnięcie wysokiej wydajności pracy przy uwzględnieniu poziomu zmęczenia pracą. Dążenie do znalezienia nowych rozwiązań, a nie tylko kompromisów miało na celu zapewnienie jak najbardziej kompleksowego rozwoju społecznego.

Przeprowadzona w roku 2005 kompleksowa reforma systemu emerytalnego za główny cel stawiała podwyższenie efektywnego wieku emerytalnego[3]. Najuważniejszym rozwiązaniem było wprowadzenie elastyczności wyboru. Zamiast stosowania rozwiązań drastycznych, związanych z podnoszeniem wieku, rząd doszedł do wniosku, że nie ma możliwości utrzymania wieku na dotychczasowym poziomie (65 lat) i wprowadził rozwiązania umożliwiające przejście na emeryturę już w wieku 62 lat, a wiek emerytalny ustalono na 63-68 lata przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości skorzystania z różnorodnych form wcześniejszych emerytur oraz propagowaniu rozwiązań wynagradzania za dłuższy staż pracy wyższymi świadczeniami emerytalnymi. Dodatkowymi rozwiązaniami wspomagającymi przyjęte reformy były działania na rzecz ograniczenia wykorzystania systemu wcześniejszych emerytur do walki z bieżącymi problemami rynku pracy, na przykład bezrobociem wśród osób starszych.

Mimo tego, iż reforma ta została wprowadzona w roku 2005, już od blisko 15 lat kolejne rządy wprowadzały rozwiązania ograniczające dostęp i zniechęcające do wczesnej dezaktywizacji z zachowaniem zasady stosowania tzw. małych kroczków, przygotowując i przyzwyczajając tym samym społeczeństwo do jednego, stałego kierunku zmian. Powołana w 1995 roku *Komisja ds. starzejących się pracowników w życiu zawodowym* miała za zadanie przeprowadzenie szerokiej analizy sytuacji rynku pracy oraz zaangażowanie jak największej liczby decydentów do rozwiązania problemów, które dopiero miały się pojawić. Dodatkowo, program reform emerytalnych wspierany jest przez liczne dalsze inicjatywy, które są planowane i realizowane w ścisłym związku ze zmianami w systemie emerytalnym. Mowa tu między innymi o Programie Veto, który kładł duży nacisk na rehabilitację, która z kolei skutkuje wydłużeniem wieku aktywności zawodowej [Ministry of Social Affairs and Health, 2006][4].

---

[3] Efektywny (rzeczywisty) wiek emerytalny to wiek, w którym osoby faktycznie zaprzestają aktywności zawodowej przy jednoczesnym korzystaniu ze świadczeń emerytalnych. Oficjalny wiek emerytalny to natomiast wiek ustawowo określony jako dolna granica wieku, od którego świadczeniobiorcy przysługują uprawnienia emerytalne.

[4] Program *Veto* to projekt o zasięgu krajowym, którego głównym zadaniem jest inwestycja w kapitał ludzki w celu wydłużenia okresu aktywności zawodowej i jej lepszej produktywności. Ma być to osiągnięte poprzez realizację celów cząstkowych bezpośrednio i pośrednio wpływających na decyzje emerytalne, tj. polityka emerytalna, socjalna, rodzinna, czy zdrowotna. Zadania Programu są ściśle powiązane z rządowym celem osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75%.

Kompleksowość rozwiązań we wprowadzonych reformach związanych ze zwalczaniem negatywnych skutków starzenia się zasobów pracy można prześledzić również na przykładzie Japonii. Program *Measures for the Aging Society in Japan* [Cabinet Office, 2004] określa podstawowe obszary działań w ramach szeroko zakrojonego planu tzw. *active ageing'u*. Przyczyny niższej aktywności osób starszych wynikały w tym przypadku z mniejszych możliwości ich zatrudnienia oraz obniżonej chęci do podejmowania tego typu aktywności. W roku 1996 zostały stworzone podstawowe ramy reform wraz z wytycznymi dla polityki państwa. Podstawowymi współzależnymi obszarami zainteresowania władz były: praca i dochody, zdrowie, edukacja i udział w życiu społecznym oraz środowisko życia. W dziedzinie promocji zatrudnienia osób starszych wprowadzono wiele, uzupełniających się programów[5], których podstawowym zadaniem było wypracowanie pozytywnego wizerunku starszych pracowników oraz stworzenie podstaw do współpracy w tym zakresie przedsiębiorstw, administracji państwowej oraz służb pracowniczych [Bałandynowicz-Panfil, 2005].

Należy zauważyć, że inicjatywa legislacyjna w zakresie wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych była podejmowana już we wcześniejszym okresie. Wprowadzone w 1986 roku *Law Concerning the Stabilization of Employment for Elderly People* obejmowało szereg różnorodnych zachęt przesunięcia wieku emerytalnego skierowanych na politykę przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy zaczęli wykorzystywać motywy kontynuowania pracy występujące wśród starszych pracowników i tak dostosowali politykę personalną, aby szczególny nacisk położyć na realizację pozapłacowych potrzeb swoich pracowników [Sasajima, 1993]. Rezultat podjętych starań był widoczny już kilka lat po wprowadzeniu pierwszych regulacji prawnych, a konsekwentna polityka doprowadziła do rzadko spotykanego na świecie zjawiska, gdzie oficjalny wiek emerytalny pozostaje na stosunkowo niskim poziomie przy znacznie przewyższającym go wieku rzeczywistego zaprzestania aktywności zawodowej i to zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet (różnica ta wynosi około 7 lat). Dzięki staraniom na szczeblu rządowym udało się również utrzymać bardzo wysoki poziom partycypacji starszych mężczyzn na rynku pracy oraz znacznie zwiększyć aktywność zawodową starszych kobiet, gdzie w analogicznym okresie w większości państw wskaźnik ten uległ znacznemu pogorszeniu [OECD, 2006]. Od roku 2004 pracodawców obowiązują nowe przepisy prawne (*Law to Partially Amend the Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons)*, które nakazują stosowanie od kwietnia 2006 r. praktyk umożliwiających dalszą pracę starszym pracownikom przynajmniej do osiągnięcia uprawnień emerytalnych (wiek 65 lat dla mężczyzn do roku 2013, dla kobiet do 2018). W tym celu powołano grupę doradców (*Elderly Employment Advisers*),

[5] Są to m.in.: "*Project to Achieve Continuing Employment until Age 65*" oraz "*Trial Employment Project for Older Workers*".

których zadaniem jest świadczenie usług konsultingowych. Dodatkowo, realizowane programy mają na celu poprawę infrastruktury rynku pracy, lepsze dopasowanie popytu i podaży pracy poprzez systemy edukacji i *lifelong learning'u*, pomoc w znalezieniu zatrudniania tymczasowego, czy stosunkowo łatwej pracy dla osób starszych (*Silver Human Resources Centres*), a także podniesienie poziomu jakości warunków pracy [AARP, 2005; Cabinet Office, 2006].

Kolejnym przykładem stosowania kompleksowych rozwiązań dla zwiększenia partycypacji osób starszych na rynku pracy oraz wydłużenia ich aktywności zawodowej może być Wielka Brytania. Reformy systemu emerytalnego, podobnie jak to miało miejsce w przypadku Japonii, zakładały, że poprzez ograniczenie szczodrości świadczeń, wzrost wieku emerytalnego oraz wynagradzanie świadczeniobiorców za dłuższy okres aktywności zawodowej będą w stanie zachęcić pracowników do pozostania aktywnymi uczestnikami rynku pracy. Zrównanie i wydłużenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 65 lat ma następować stopniowo aż do pełnego wprowadzenia w 2020 roku. Oprócz szeroko zakrojonych reform systemu emerytalnego wprowadzanych stopniowo od końca lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia oraz związanych z nim reform systemu socjalnego i świadczeń rentowych należy zwrócić uwagę na liczne inicjatywy realizowane w ramach polityki rynku pracy. Ich podstawowym zadaniem było nakłonienie pracodawców do dobrowolnego poszerzania możliwości zatrudnienia dla starszych pracowników. Kampania promująca *age-diversity* w miejscu pracy rozpoczęta została już w roku 1993, natomiast sześć lat później opracowano *Code of Good Practice on Age Diversity*. Działania te większy nacisk kładły zatem na drugą główną barierę zatrudniania starszych pracowników, czyli dyskryminację wiekową w miejscu pracy. Eliminowanie negatywnych praktyk miało doprowadzić do zwiększonego zapotrzebowania pracodawców na zatrudnianie lub utrzymywanie stosunku pracy z osobami starszymi. System obejmował ponadto działania prowadzące do zmiany biernego nastawienia osób starszych. Podstawowymi instrumentami stały się tu elementy *active ageing'u*, przede wszystkim w dziedzinie szkolenia, opieki zdrowotnej i zachęcania do aktywności ekonomicznej i społecznej. Obok programów promujących (m.in. *The New Deal 50 Plus*) wprowadzono również antydyskryminacyjne rozwiązania legislacyjne zgodne z wymogami Unii Europejskiej (m.in. *The Employment Equality (Age) Regulations* [Statutory Instruments, 2006]). W celu zapewnienia lepszej jakości pracy stosowane są zachęty do wprowadzania elastycznych form zatrudnienia oraz rozbudowanego systemu pośrednictwa pracy (*Jobcentre Plus*) [GAO, 2003].

4. Podsumowanie

Zaprezentowane przykłady udanej implementacji strategii w wybranych krajach odznaczają się częściowym podobieństwem przyjętych rozwiązań. Pozwala to na skonstruowanie ram, określających najistotniejsze elementy prawidłowo skonstruowanych reform. Finlandia, Japonia i Wielka Brytania należą do grupy państw najczęściej przytaczanych jako tzw. dobre przykłady reform. Tym bardziej wartościowe wydaje się oparcie na ich doświadczeniach przez kraje, które dopiero przygotowują swoje gospodarki i społeczeństwo do niezbędnych przemian.

Podstawowe cechy wspólne prezentowanych rozwiązań, to przede wszystkim takie aspekty jak:

- inicjatywy podejmowane były każdorazowo stosunkowo wcześnie, z wyprzedzeniem identyfikując najważniejsze zagrożenia i podejmując próby ich złagodzenia bądź wyeliminowania, często zapobiegając im jeszcze przed faktycznym wystąpieniem;
- kompleksowość rozwiązań, obejmujących jak najszersze spektrum czynników wpływających na decyzje o wydłużeniu okresu aktywności zawodowej, co z kolei wymuszało konieczność wnikliwej identyfikacji czynników sprawczych, zaplanowania działań i ich koordynacji w zakresie: systemu emerytalnego, socjalnego i rentowego, ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, *lifelong learning'u*, promocji i ochrony zdrowia oraz elastycznych form zatrudnienia;
- zmiana nastawienia z tradycyjnej roli emerytury, jako okresu relaksu i odpoczynku do bardziej elastycznych form łączenia świadczeń emerytalnych z dalszą aktywnością zawodową;
- zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron: instytucji rządowych i pozarządowych, służb rynku pracy, pracodawców i samych osób starszych w celu powszechnej akceptacji przyjętych rozwiązań;
- pełna świadomość długiego okresu realizacji i osiągania długofalowych korzyści w wielu obszarach życia społecznego i gospodarczego wymagały bardzo precyzyjnego zaplanowania reform i procesu ich implementacji, a co ważniejsze utrzymania przyjętych założeń i ciągłości ich realizacji.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało w lutym br. projekt Programu *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* [MPIPS, 2008]. Obszerny materiał zawiera szereg zadań, których głównym celem ma być wzrost partycypacji osób w wieku 55-64 lata do poziomu 50% aktywności zawodowej w roku 2020. Wyróżnione zostały w nim kluczowe działania obejmujące promocję utrzymania starszych osób w zatrudnieniu poprzez: wykorzystanie *age management'u* oraz „boomu edukacyjnego" osób w wieku 45+, programy aktywizacyjne dla bezrobotnych osób starszych oraz ograniczenie zachęt do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej.

Program jest obecnie w fazie konsultacji społecznych. Jest to bardzo dobry czas na podjęcie szerokiej dyskusji nad oceną projektu według zaprezentowanych powyżej najistotniejszych elementów efektywnych mechanizmów wydłużania okresu aktywności zawodowej. Ważnym elementem oceny będzie zapewne konieczność bardzo precyzyjnego dopasowania proponowanych inicjatyw do specyfiki polskiego rynku pracy, jak również realności ich wdrożenia. Należy przy tym pamiętać, że czasu na podjęcie niezbędnych działań jest niewiele, dla większości rozwiązań ciężko jest uzyskać aprobatę społeczną, a utrzymanie jednego kierunku reform, przy zmieniających się rządach, wydaje się dużym wyzwaniem.

Literatura:

AARP (American Association of Retired Persons), 2005, *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan*, AARP Public Policy Institute, Waszyngton, opracowanie dostępne na stronie internetowej www.aarp.org w dniu 22.03.2008

Akademia Rozwoju Filantropii, 2007, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Warszawa, 88 s.

Bałandynowicz-Panfil K., 2005, *Active Ageing in the Perspective of Human Resources Management* [w:] Materiały konferencyjne, *6-th European Conference of Young Research and Science Workers in Transport and Telecommunications*, TRANSCOM 2005, University of Żilina, Słowacja, 11-17

Cabinet Office, 2004, *Annual Report on the Aging Society: 2004, The Status of Aging and Implementation of Measures for the Aging Society in FY 2003, Measures for the Aging Society Planned in FY 2004*, Tokyo, Japonia, opracowanie dostępne na stronie internetowej www8.cao.go.jp w dniu 20.03.2008

Cabinet Office, 2006, *Annual Report on the Aging Society: 2006. The Status of Aging and Implementation of Measures for Aging Society in FY 2005*, Tokyo, Japonia, opracowanie dostępne na stronie internetowej www8.cao.go.jp w dniu 20.03.2008

GAO (United States General Accounting Office), 2003, *Older Workers. Policies of Other Nations to Increase Labor Force Participation, Waszyngton,* luty 2003, 56 s.

Ministry of Social Affairs and Health, 2002, *The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers. The Concluding Report on the Programme*, Helsinki, Finlandia, opracowanie dostępne na stronie internetowej www.stm.fi w dniu 15.03.2008

Ministry of Social Affairs and Health, 2006, *Longer Careers? The Veto Programme Indicators*, Helsinki, Finlandia, opracowanie dostępne na stronie internetowej www.stm.fi w dniu 15.03.2008

MPiPS (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), 2008, *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, luty 2008, opracowanie dostępne na stronie internetowej www.mpips.gov.pl w dniu 22.03.2008

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2006, *Live Longer, Work Longer*, 146 s.

Pearson M., 1996, *Experience, Skill and Competitiveness. Implications of an Ageing Population for the Workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 66 s.

Pine P.P., 2005, *Older Workers: Retirement or continued work?, Project 2015: Future of Ageing in New York State*, New York State Office for the Aging 2005, Nowy Jork, 144 s.

Sasajima Y., 1993, *Changes in labour supply and their impacts on human resource management: the case of Japan*, „The International Journal of Human Resource Management", nr 4:1, luty 1993, 21-43

Statutory Instruments, 2006, *The Employment Equality (Age) Regulations 2006*, The Stationery Office Limited, nr 1031, opracowanie dostępne na stronie internetowej www.opsi.gov.uk w dniu 22.03.2008

Whiteform P., 2006, *Increasing Employment Among Older Workers: Social Security Reform in OECD Countries – A Survey and Assessment* [w:] H. Emanuel (red.), *Ageing and the labour market: Issues and solutions. Or Are There?*, International Series on Social Security, nr 12, Wyd. Intersentia, Antwerpia, Oxford, 11-41

The modern mechanisms of extending work activity based on example of chosen countries

The paper investigates main pathways of removing work disincentives and barriers to extending work activity of older people. Many activities have to be done to cope with disadvantages of old pension systems, change employer attitudes and improve employability. Complementary initiatives need to include new legislations in main areas of interests like: labour market, healthcare, social security, and lifelong learning. Examples of good practices from Finland, Japan and United Kingdom are used to analyse the most important elements of effective strategies. The paper can be a base for evaluation of new Polish strategy for increase participation of people aged 50+.

Informacja o autorze:

Katarzyna Bałandynowicz-Panfil – mgr ekonomii, asystent w Instytucie Handlu Zagranicznego Uniwersytetu Gdańskiego. Główne obszary badawcze to: proces starzenia się zasobów pracy, aktywizacja zawodowa osób starszych wiekiem, zarządzanie zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem starzejącego się personelu. Drugi nurt zainteresowań wiąże się z analizą sytuacji i roli kobiet na rynku pracy. Współrealizatorka projektów Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Gdańsku oraz Stowarzyszenia Współpracy Kobiet NEWW – Polska. Autorka szeregu publikacji z za-

kresu ekonomii, zarządzania i socjologii. Najnowsze artykuły w opracowaniach zbiorowych to: *Kierunki rozwoju sytuacji kobiet na rynku pracy* (PTE, Gdańsk 2008), *The economic consequences of ageing society in Poland* (Afyon Kocatepe University, Turcja 2008), *Zmiany demograficzne w świetle teorii ekonomicznych* (FRUG, Sopot 2007).
e-mail: balandynowiczkasia@wp.pl