

MAGDALENA PALUSZKIEWICZ

Uniwersytet Łódzki

## WYBRANE ŚRODKI PRAWNE WSPIERAJĄCE ZATRUDNIENIE STARSZYCH PRACOWNIKÓW W DANII<sup>1</sup>

### 1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Sytuacja pracowników starszych wiekiem na duńskim rynku pracy jest dobra. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata według danych z 2013 r. wyniosła 61,7%, przy przeciętnej w UE21 49,5% oraz w OECD 54,9%. Kryzys ekonomiczny w latach 2007-2013 wpłynął negatywnie na stopę zatrudnienia w grupie wiekowej 55-59 lat, powodując jej obniżenie o 1,9%. Natomiast w tym samym okresie stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 60-64 lata wzrosła o 6,2%, co z kolei stanowi rezultat wprowadzonych w latach 2006 i 2011 ograniczeń w dostępie do świadczeń umożliwiających dezaktywizację zawodową<sup>2</sup>. W grupie wiekowej

---

<sup>1</sup> Opracowanie obejmuje częściowe wyniki badań prowadzonych w ramach projektu badawczego NCN – „W poszukiwaniu modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych – analiza prawna”, UMO-2013/09/B/HS5/04137.

<sup>2</sup> Zwłaszcza do wcześniejszej emerytury (efterløn) – szerzej OECD, Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better With Age, OECD Publishing, Paris 2015, s. 74; C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/>

65-69 lat stopa zatrudnienia pozostaje na niezmiennym poziomie od dekady i w 2013 r. wyniosła 14,9%<sup>3</sup>.

Warunki zatrudnienia w Danii są kształtowane w dużej mierze za pomocą porozumień zbiorowych, stanowiących rezultat rozwiniętego dialogu partnerów społecznych<sup>4</sup>, dlatego też prawo pracy nie jest skodyfikowane<sup>5</sup>. Rola państwa sprowadza się głównie do zagwarantowania bezpieczeństwa socjalnego, w szczególności na wypadek bezrobocia. Przedstawiony podział kompetencji w regulowaniu kwestii związanych z zatrudnieniem jest charakterystyczny dla tzw. modelu duńskiego, który bazuje na współpracy uczestników rynku pracy w rozwiązywaniu występujących na nim problemów<sup>6</sup>. W sektorze prywatnym rokowania zbiorowe wyznaczają tylko pewne kierunki działań, natomiast implementacja konkretnych rozwiązań następuje w drodze porozumień o charakterze zakładowym (czas pracy)<sup>7</sup> albo branżowym (wynagrodzenia)<sup>8</sup>. W literaturze podaje się, że w Danii postanowieniami porozumień zbiorowych objętych jest ok. 75% wszystkich pracowników<sup>9</sup>. Na sposób regulacji stosunków zatrudnienia w Danii ogromny wpływ wywiera także koncepcja *flexicurity*<sup>10</sup>, zwana również duńskim złotym trójkątem<sup>11</sup>. Zakłada ona połączenie elastyczności

---

denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market, dostęp 21 lipca 2016 r.

<sup>3</sup> OECD, *Ageing and Employment ...*, s. 13.

<sup>4</sup> EUROFOUND, Denmark: Working life country profile, European Working Life Observatory, Dublin 2015, s. 2; Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet), *Praca w Danii-przewodnik po duńskim rynku pracy*, Kopenhaga 2009, <http://uk.bm.dk/en/Themes/Residence%20and%20Work.aspx>, dostęp 28 lipca 2016 r., s. 1.

<sup>5</sup> EUROFOUND, Denmark..., s. 2.

<sup>6</sup> Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet), *Praca w Danii...*, s. 1; eurofound, Denmark..., s. 1.

<sup>7</sup> OECD, *Ageing and Employment...*, s. 22.

<sup>8</sup> EUROFOUND, Denmark..., s. 12.

<sup>9</sup> Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet), *Praca w Danii...*, s. 1.

<sup>10</sup> T. Wilthagen, F. Tros, The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Trans* 2002; 10: 166-85, podają za: B. Greve, Denmark a Nordic Welfare State – Are the Active Labour Market Policy Withering Away?, «The Open Social Science Journal», 5/2012, s. 15.

<sup>11</sup> B. K. Graversen, J.C. van Ours, How to Help Unemployed Find Jobs Quickly: Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program, «IZA Discussion

ryнку pracy (*flexibility*) z bezpieczeństwem socjalnym (*social security*), co znajduje swe odzwierciedlenie w nazwie modelu, łączącej obie wymienione cechy<sup>12</sup>. Elastyczność ustanowiona głównie dzięki słabej ochronie trwałości stosunku pracy ma być w założeniu równoważona aktywną polityką rynku pracy<sup>13</sup> i hojnym systemem zabezpieczenia społecznego<sup>14</sup>.

W literaturze wskazuje się, że nie ma legalnej definicji pracownika starszego wiekiem<sup>15</sup>. W publicznych debatach dotyczących tych pracowników, operuje się najczęściej wiekiem 50-55 lat. Zarówno polityka lokalna, jak i krajowa, której podmiotem są pracownicy starsi jest adresowana co do zasady do osób, które ukończyły 55 rok życia<sup>16</sup>. W odniesieniu do starszych pracowników propagowana jest idea tzw. twórczego dialogu w zakładzie pracy, którego celem jest wspieranie ich zatrudnienia oraz zwiększanie powszechnej świadomości na temat korzyści płynących z realizacji polityki zatrudniania osób starszych<sup>17</sup>.

## 2. ZAKAZ DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU ZE WZGLĘDU NA STARSZY WIEK

Według danych z 2012 r. zgromadzonych w ramach badania Eurobarometer, w Danii ok. 29% starszych pracowników doświadczyło

---

Paper» 2504.12/2006, s. 4.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Opartą na zasadzie „pomagać i wymagać” – bezrobotny ma prawo otrzymać wsparcie, ale jednocześnie ma obowiązek współpracować z publicznymi służbami zatrudnienia i uczestniczyć w oferowanych instrumentach aktywizacyjnych oraz zachować prawo do świadczeń na wypadek bezrobocia (z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia albo z pomocy społecznej dla osób nieubezpieczonych) - Ibidem, s. 4.

<sup>14</sup> Danish Chambers of Commerce and Oxford Research, Living and Working in Denmark. An Expat Perspective, Denmark 2010, s. 18.

<sup>15</sup> P. K. Madsen, EEO Review: Employment policies to promote active ageing: Denmark, European Employment Observatory, February 2012, s. 2; R. V. Andersen, M. V. Petersen, E. Fries-Tersch, Safer and healthier work at any age. Country Inventory: Denmark, European Agency for Safety and Health at Work, 2016, s. 19.

<sup>16</sup> P. K. Madsen, EEO Review ..., s. 2.

<sup>17</sup> OECD, Ageing and Employment..., s. 98.

dyskryminacji ze względu na wiek albo było jej świadkiem, przy średniej UE wynoszącej ok. 20%. Wskazuje się, że dyskryminacja ta miała związek głównie z nabywaniem uprawnień do wcześniejszej emerytury<sup>18</sup>. W związku z koniecznością ograniczania kosztów funkcjonowania administracji publicznej, w sferze tej przeprowadzono zwolnienia pracowników, z których większość miała ukończone 55 lat, mimo zapewnień pracodawcy, że wiek nie stanowił kryterium doboru osób, które mają zostać zwolnione<sup>19</sup>.

Na mocy obowiązującej ustawy z 24 maja 1996 r. zakazującej dyskryminacji na rynku pracy<sup>20</sup>, dostosowanej do prawodawstwa unijnego w 2004 r., w katalogu kryteriów zabronionego różnicowania znajduje się m. in. wiek<sup>21</sup>. Ustawa obejmuje wszystkie osoby aktywne zawodowo, jednak nie precyzuje, jak to pojęcie należy rozumieć, dlatego w literaturze wskazuje się, że interpretacja zakresu osób podlegających ochronie przed dyskryminacją musi być zgodna z dyrektywą 2000/78/WE<sup>22</sup>. Dyrektywa ta nie definiuje jednak pojęcia pracownika<sup>23</sup> ze względu na różne znaczenia nadawane przez państwa członkowskie terminowi

---

<sup>18</sup> M. Barslund, National report for Denmark. Mobilising the Potential of Active Ageing in Europe (MoPAct), Centre for European Policy Studies (CEPS), 2013, s. 10.

<sup>19</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>.

<sup>20</sup> Wersja ujednolicona: Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., LBK nr 1349 af 16/12/2008, <https://www.lovtidende.dk/Forms/L0700.aspx?s31=10&s21=lov+om+forbud+mod+forskelsbehandling+p%c3%a5+arbejdsmarkedet+m.v>, dostęp 28 lipca 2016 r. Ustawa miała na celu dostosowanie krajowych rozwiązań m. in. do konwencji MOP nr 111 – S. H. Madsen, Denmark, [w:] Age Discrimination Law in Europe, eds. N. ten Bokum, R. Sands, R. von Steinau-Steinrück, Kluwer Law International, The Netherlands 2009, s. 77.

<sup>21</sup> Ibidem, s. 79.

<sup>22</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022; ibidem.

<sup>23</sup> Warto dodać, że oprócz pracowników dyrektywa odnosi się także do osób prowadzących działalność na własny rachunek.

„zatrudnienie”, w ramach którego obowiązuje zakaz dyskryminacji<sup>24</sup>. Przy ustalaniu zakresu pojęcia pracownika należy się więc posłużyć szerokim jego rozumieniem, ustalonym przez TSUE na skutek wykładni prawa UE. Zdaniem Trybunału jest to osoba fizyczna, która niezależnie od podstawy zatrudnienia świadczy pracę mającą wymiar ekonomiczny na rzecz innego podmiotu, pozostając pod jego kierownictwem i otrzymując wynagrodzenie w zamian za jej wykonanie<sup>25</sup>.

Wiek pracownika nie powinien być decydującym elementem przy podejmowaniu decyzji o warunkach zatrudnienia, awansowaniu, rozwiązywaniu stosunku pracy i o innych kwestiach związanych z wykonywaniem pracy<sup>26</sup>. W szczególności nie jest dopuszczalne różnicowanie wynagrodzeń pracowników ze względu na inne czynniki niż rodzaj pracy, jej ilość i jakość. Pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie na podstawie kryterium wieku ma prawo do jego wyrównania do właściwego poziomu. Postanowienia umów o pracę i przepisów prawa zakładowego, które naruszają przepisy wspomnianej ustawy, są nieważne<sup>27</sup>. Ponieważ dyrektywa 2000/78/WE zezwala państwom członkowskim pod pewnymi warunkami<sup>28</sup> określić przypadki, w których nierówne traktowanie ze względu na określone kryteria nie będzie stanowić dyskryminacji, w literaturze jako przykład takiego dopuszczalnego różnicowania podaje się odmienne ukształtowanie, zarówno w drodze ustawowej, jak i układowej<sup>29</sup>, warunków zatrudnienia dla starszych pracowników<sup>30</sup>, a także ustanowienie silniejszej ochrony na wypadek dyskryminacji<sup>31</sup>.

---

<sup>24</sup> K. Ślęzak, Scope of EU antidiscrimination law and definitions of key concepts (direct discrimination, indirect discrimination, harassment), <https://www.era-comm.eu/anti-discrimi/Definitionofkeyconcepts.html>, dostęp 28 lipca 2016 r., s. 7.

<sup>25</sup> Ibidem, s. 7 i podane tam judykaty.

<sup>26</sup> S. H. Madsen, Denmark..., s. 79.

<sup>27</sup> Ibidem, s. 81.

<sup>28</sup> Zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy - jeżeli jest to obiektywnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące jego realizacji są właściwe i konieczne.

<sup>29</sup> S. H. Madsen, Denmark..., s. 83.

<sup>30</sup> R. V. Andersen, M. V. Petersen, E. Fries-Tersch, Safer and healthier ..., s. 23.

<sup>31</sup> OECD, Ageing and Employment Policies..., s. 93.

W sektorze publicznym<sup>32</sup>, a także w prywatnym, do niedawna dopuszczalne było zawarcie w umowie o pracę postanowienia, zgodnie z którym ulegała ona rozwiązaniu w związku z przejściem pracownika na emeryturę bądź na mocy którego pracownik zobowiązywał się zaprzestać wykonywania pracy i skorzystać z prawa do emerytury<sup>33</sup>. Omawiane rozwiązanie oceniane było jako uzasadnione, ponieważ emerytura gwarantuje zwalnianemu pracownikowi podstawowe środki utrzymania. W literaturze wyrażano jednak wątpliwości, czy państwo członkowskie jest uprawnione do akceptowania rozwiązań zmuszających pracownika do przejścia na emeryturę bez uwzględniania zasady proporcjonalności, wyrażonej w art. 6 dyrektywy. W związku z tym pojawiało się też pytanie, czy takie postanowienie umowy o pracę nie powoduje jednak dyskryminacji pracowników ze względu na wiek, zwłaszcza w związku z zastosowaniem innych regulacji prawnych. Przykładowo § 2a ustawy z 23 lipca 1987 r. o pracownikach mianowanych<sup>34</sup>, przewidywał obowiązek wypłaty odprawy w wysokości 1/2/3-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku gdy pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem posiadającym odpowiednio 12, 15, 18-letni zakładowy staż pracy. Omawiane rozwiązanie nie miało jednak zastosowania, zgodnie z ust. 2, w sytuacji, w której stosunek pracy ulegał rozwiązaniu z powodu nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych<sup>35</sup>. Dodatkowo w ust. 3 przewidziano, że uprawnienie do odprawy nie przysługuje także wtedy, gdy pracownik przystępuje do stosownego zakładowego systemu emerytalnego przed ukończeniem 50. roku życia i po rozwiązaniu stosunku pracy będzie otrzymywał od pracodawcy świadczenia emerytalne. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem duńskiej judykatury uprawnienia do

---

<sup>32</sup> OECD, Assessment and key recommendations - Working Better with Age in Denmark, 2015, <https://www.oecd.org/els/emp/Assessment-and-key-recommendations-denmark.pdf>, dostęp 27 lipca 2016 r., s. 6.

<sup>33</sup> § 5 ust. 4 ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy; S. H. Madsen, Denmark..., s. 83; OECD, Assessment and key recommendations ..., s. 6.

<sup>34</sup> Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), Wersja ujednolicona z 28 czerwca 1996 r., <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/4230/64800/E96DNK02.htm>, dostęp 28 lipca 2016 r.

<sup>35</sup> S. H. Madsen, Denmark..., s. 81-82.

odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wygasają z chwilą, gdy prywatny system emerytalny, do którego pracodawca opłacał składki, pozwoli na wypłatę emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy, nawet wówczas, gdy pracownik nie chce korzystać z prawa do emerytury, a także gdy wysokość świadczenia emerytalnego jest niższa, ze względu na wcześniejsze przejście na emeryturę<sup>36</sup>. W wyroku z 12 października 2010 r. Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że wykładnia art. 2 i 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE sprzeciwia się uregulowaniu, na podstawie którego pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie ze względu na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie<sup>37</sup>. Z tego powodu TSUE uznał, że wskazany § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych powoduje nadmierne naruszenie zasługujących na ochronę interesów pracowników, którzy znajdują się w takiej sytuacji, i dlatego wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów polityki społecznej wytyczonych tym przepisem<sup>38</sup>. Trybunał wskazał także, że przepis ten utrudnia pracownikom, którzy są już uprawnieni do pobierania świadczeń emerytalnych, wykonywanie prawa do dalszej pracy, ponieważ nie korzystają oni – w przeciwieństwie do innych pracowników z takim samym stażem pracy – z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, której celem jest ułatwienie podjęcia kolejnego zatrudnienia<sup>39</sup>. Ponadto, wskazany przepis może również powodować powstawanie sytuacji, w których pracownicy będą zobowiązani przyjąć niższą emeryturę w stosunku do tej, o którą mogliby się ubiegać, gdyby pozostali dłużej

---

<sup>36</sup> Motyw 9 wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark vs. Region Syddanmark*, Zbiór Orzeczeń 2010 I-09343.

<sup>37</sup> Motyw 49 wyroku.

<sup>38</sup> Motywy 47-48 wyroku.

<sup>39</sup> Motyw 45 wyroku.

aktywni zawodowo, a to może z kolei powodować, że w dłuższej perspektywie utracą oni znaczącą część dochodu<sup>40</sup>.

Na skutek zmian, wprowadzonych po wyroku TSUE, postanowienia umów o pracę przewidujące obowiązek przejścia na emeryturę z dniem 1 stycznia 2016 r. utraciły moc prawną<sup>41</sup>, natomiast przepisy pozbawiające prawa do odprawy w związku z przejściem na emeryturę zostały uchylone z końcem stycznia 2015 r. w celu zapewnienia zgodności z prawem UE<sup>42</sup>.

W razie złamania zakazu dyskryminacji pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia przed sądem odszkodowania, którego zakres zależy od stopnia naruszenia. Pracownik może żądać także zadośćuczynienia za wyrządzoną krzywdę<sup>43</sup>.

### 3. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ STARSZYCH PRACOWNIKÓW

W Danii funkcjonuje całościowy system kształcenia ustawicznego dorosłych pracowników bez różnicowania ze względu na wiek<sup>44</sup>. Nadrzędnym celem tego systemu jest zapewnienie wysokiego poziomu edukacji i mobilności zawodowej<sup>45</sup> jako wymogu koniecznego do zapewnienia

---

<sup>40</sup> Motyw 46 wyroku.

<sup>41</sup> § 2 ust. 2 Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., LOV nr 1489 af 23/12/2014, <https://www.lovtidende.dk/Forms/L0700.aspx?s31=10&s21=lov+om+forbud+mod+forskelsbehandling+p%c3%a5+arbejdsmarkedet+m.v.>, dostęp 28 lipca 2016 r.; T. Reissmann, Employment Law Changes in Denmark in 2015, Employment Law Alliance, <http://www.employmentlawalliance.com/firms/plesner/articles/employment-law-changes-in-denmark-in-2015>, dostęp 28 lipca 2016 r.

<sup>42</sup> Ibidem.

<sup>43</sup> S. H. Madsen, Denmark..., s. 84.

<sup>44</sup> C. Jørgensen, Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training>, dostęp 29 września 2016 r.

<sup>45</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/>



elastycznego rynku pracy<sup>46</sup>. Ramy prawne tego systemu tworzone są przede wszystkim przez ustawodawstwo krajowe, a partnerzy społeczni są mocno zaangażowani w implementację konkretnych rozwiązań<sup>47</sup>. Prawo do kształcenia ustawicznego nie ma jednak umocowania ustawowego; jest ono ustanawiane w ramach porozumień zbiorowych, zwłaszcza tych zawieranych w sektorze prywatnym<sup>48</sup>.

Zarówno podmioty prywatne, jak i publiczne mogą oferować szkolenia jako akredytowana instytucja szkoleniowa (AMU)<sup>49</sup>. Podmioty te podejmują ścisłą współpracę z pracodawcami w celu dostosowania programów szkoleniowych do potrzeb lokalnego rynku pracy<sup>50</sup>. W sumie realizowanych jest ok. 3000 programów, które umożliwiają zdobycie kwalifikacji w ramach zawodów funkcjonujących w 130 obszarach zatrudnienia. Oferta szkoleniowa jest w każdym roku aktualizowana z uwzględnieniem zmieniających się potrzeb rynku pracy. Kluczową rolę w zakresie opracowywania treści kształcenia odgrywają partnerzy społeczni, których propozycje ostatecznie zatwierdza minister do spraw

---

comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market, dostęp 21 lipca 2016 r.

<sup>46</sup> European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), Vocational education and training in Denmark. Short description, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 39.

<sup>47</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>, [dostęp: 21 lipca 2016 r.].

<sup>48</sup> C. Jørgensen, Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training>, dostęp 29 września 2016 r.

<sup>49</sup> European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), Vocational education ..., s. 17.

<sup>50</sup> Ibidem, s. 41.

edukacji<sup>51</sup>. Szkolenia mogą być organizowane w formach zajęć szkolnych, ale także w miejscu pracy<sup>52</sup>, a czas ich trwania waha się od kilku godzin do 50 dni, średnio zaś wynosi tydzień. Programy szkoleniowe oferowane przez instytucje szkoleniowe są dostępne dla wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykształcenia<sup>53</sup>. Po wstępnej ocenie posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego dla każdego z uczestników jest sporządzany indywidualny plan szkoleniowy, w którym wskazuje się cele do zrealizowania i środki temu służące. Rodzaje szkoleń, w których uczestnik weźmie udział są dopasowane do jego indywidualnych potrzeb, możliwe jest również połączenie programów o charakterze teoretycznym i praktycznym<sup>54</sup>. Nabycie kwalifikacji zawodowych poświadczają się stosownym certyfikatem<sup>55</sup>.

Omawiany system finansowany jest przede wszystkim ze środków publicznych – głównym źródłem jest specjalna składka w wysokości 8% wynagrodzenia, obciążająca wszystkie osoby aktywne zawodowo<sup>56</sup>. Pracownik w czasie szkolenia zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia, a pracodawcy jako częściowy zwrot wynagrodzenia wypłacane jest świadczenie na poziomie 80% maksymalnej stawki zasiłku dla bezrobotnych<sup>57</sup>. Uczestnik programów szkoleniowych może otrzymać także zwrot kosztów transportu i zakwaterowania<sup>58</sup>.

---

<sup>51</sup> European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Vocational education ...*, s. 40; C. Jørgensen, Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training>, dostęp 29 września 2016 r.

<sup>52</sup> European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Vocational education ...*, s. 40.

<sup>53</sup> *Ibidem*, s. 39.

<sup>54</sup> *Ibidem*, s. 41.

<sup>55</sup> *Ibidem*.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> DKK 3 152; EUR 425 tygodniowo w 2012 r. - European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Vocational education ...*, s. 55.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

W 2010 r. w programach oferowanych przez instytucje szkoleniowe udział wzięło ponad milion osób, jednak ze względu na różny czas trwania form szkoleniowych, stanowiło to odpowiednik 15 200 studentów pobierających naukę w pełnym wymiarze godzin<sup>59</sup>.

Jeśli chodzi o szkolenia pracowników organizowane przez pracodawców i ich organizacje w praktyce odgrywają one mniejszą rolę<sup>60</sup>. Za każdego pracownika w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy każdy pracodawca jest zobowiązany opłacać składkę do specjalnego systemu<sup>61</sup>, z którego są finansowane programy szkoleniowe<sup>62</sup>. Zgromadzone w ten sposób fundusze są następnie rozdzielane między pracodawców prowadzących szkolenie zawodowe w formie częściowego zwrotu kosztów wynagrodzenia pracowników uczestniczących w szkoleniu, a także w formie częściowego finansowania szkoleń prowadzonych w miejscu pracy<sup>63</sup>.

Także partnerzy społeczni mogą decydować o formach szkoleń, czasie ich trwania oraz o ewentualnych uprawnieniach pracowników, związanych z procesem podnoszenia kwalifikacji. Przykładowo, porozumienie obowiązujące w branży przemysłowej gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wzięcia udziału w tygodniowym szkoleniu, zaś pracownikom z co najmniej dziewięciomiesięcznym stażem zakładowym prawo do dwutygodniowego szkolenia z gwarancjami płacowymi<sup>64</sup>. W literaturze wskazuje się, że branżowymi

---

<sup>59</sup> Ibidem, s. 42.

<sup>60</sup> C. Jørgensen, Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training>, dostęp 29 września 2016 r.

<sup>61</sup> Arbejdsgivernes Elevrefusion, AER.

<sup>62</sup> W 2012 r. roczna składka wynosiła DKK 2 921 (EUR 393) – European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), Vocational education ..., s. 53.

<sup>63</sup> Ibidem.

<sup>64</sup> C. Jørgensen, Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/>

porozumieniami zbiorowymi regulującymi proces kształcenia ustawicznego objętych jest w Danii ok. 85% wszystkich pracowników<sup>65</sup>, jednakże zasadniczo nie zawierają one specjalnych rozwiązań adresowanych do starszych pracowników, co ze względu na ich niski udział w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych<sup>66</sup> jest krytykowane<sup>67</sup>. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest słaba motywacja starszych pracowników, która nie jest także podnoszona przez pracodawców, obawiających się niskiej stopy zwrotu inwestycji w szkolenie zawodowe ze względu na krótszą perspektywę aktywności zawodowej<sup>68</sup>.

#### 4. KOSZTY ZATRUDNIENIA STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Jeśli poddać analizie koszty zatrudniania starszych pracowników, nie stanowią one istotnej bariery w utrzymywaniu ich zatrudnienia. W sektorze prywatnym negocjacje płacowe są zdecentralizowane, co wraz z elastycznym sposobem kształtowania samych wynagrodzeń umożliwia prawidłowe dopasowanie popytu i podaży pracy, a w rezultacie wpływa na podwyższenie zysków pracodawców. Struktura wynagrodzeń, ustalanych w porozumieniach zakładowych, jest raczej spłaszczona, co stanowi cechę charakterystyczną krajów skandynawskich. Wynagrodzenia pracowników w przeważającej liczbie zakładowych porozumień są kształtowane na podstawie sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, nie zaś na podstawie wieku. Natomiast

---

denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training, dostęp 29 września 2016 r.

<sup>65</sup> Ibidem.

<sup>66</sup> Według EUROSTAT w 2007 r. 29% w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie przy średniej 45% dla pozostałych grup wiekowych – Ibidem.

<sup>67</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>, dostęp 21 lipca 2016 r.

<sup>68</sup> P. K. Madsen, EEO Review..., s. 5.

odmienny sposób ustalania wynagrodzeń przyjęto w sektorze publicznym, ponieważ o ich wysokości decyduje się na szczeblu centralnym, a podstawowe kryteria wpływające na ich ustalenie to przede wszystkim wiek lub doświadczenie zawodowe<sup>69</sup>.

Wprawdzie w literaturze wskazuje się, że starsi pracownicy nie są częściej nieobecni w pracy z powodu choroby, aniżeli pracownicy młodsi<sup>70</sup>, warto jednak przedstawić zasady dokonywania przez pracodawcę w takich okolicznościach wypłat gwarancyjnych. Wynagrodzenie za czas choroby jest przede wszystkim przedmiotem regulacji porozumień zbiorowych. Generalnie przewidują one obowiązek wypłaty tego wynagrodzenia w pełnej wysokości przez okres co najmniej 5 tygodni nieobecności w pracy z powodu choroby wszystkim pracownikom, którzy mają co najmniej sześciomiesięczny staż zakładowy, bez względu na wiek<sup>71</sup>. Sytuacja osób nieobjętych postanowieniami tych porozumień jest uregulowana w ustawie z 13 stycznia 2016 r. o świadczeniach na wypadek choroby<sup>72</sup>. Zgodnie z jej przepisami wynagrodzenie za czas choroby wypłacane jest przez pracodawcę w pełnej wysokości przez okres 30 dni w roku, bez względu na wiek pracownika<sup>73</sup>. Po tym czasie jest on uprawniony do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (łącznie do 52 tygodni)<sup>74</sup>. Zgodnie z § 56 wspomnianej ustawy pracodawca zatrudniający pracownika o podwyższonym ryzyku niezdolności do pracy z powodu choroby może otrzymać zwrot kosztów wynagrodzenia chorobowego za okres pierwszych 21 dni niezdolności do pracy w roku<sup>75</sup>. Warunkiem uzyskania zwrotu poniesionych kosztów jest

---

<sup>69</sup> OECD, *Assessment and key recommendations ...*, s. 7-8.

<sup>70</sup> OECD, *Ageing and Employment Policies: ...*, s. 78 i cyt. tam literatura.

<sup>71</sup> EUROFOUND, *Denmark: ...*, s. 18.

<sup>72</sup> Wersja skonsolidowana: LBK nr 1032 af 23/06/2016, lovomsygedagpenge, LOVnr48af13/01/2016, <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=182048>; R.V. Andersen, M.V. Petersen, E. Fries-Tersch, *Safer and healthier ...*, s. 31.

<sup>73</sup> OECD, *Ageing and Employment Policies: ...*, s. 77.

<sup>74</sup> R.V. Andersen, M.V. Petersen, E. Fries-Tersch, *Safer and healthier ...*, s. 32.

<sup>75</sup> Według wcześniej obowiązującej regulacji za 30 pierwszych dni niezdolności do pracy na skutek choroby w roku – G. Grundtvig, M.B.D. Nielsen, *Denmark: Employment opportunities for people with chronic diseases*, EurWORK, EUROFOUND 2014, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/>

uprawdopodobnienie, że konkretny pracownik w roku kalendarzowym będzie nieobecny w pracy z powodu choroby przez co najmniej 10 dni. W literaturze wskazuje się, że rozwiązanie to w znaczącym stopniu może wspierać zatrudnienie zwłaszcza tych pracowników, którzy są trwale niezdolni do pracy<sup>76</sup>.

## 5. WARUNKI PRACY STARSZYCH PRACOWNIKÓW

W literaturze zwraca się uwagę, że w ciągu 12 miesięcy od zakończenia pobierania świadczeń z tytułu choroby mniej niż 50% pracowników, którzy ukończyli 55. rok życia powraca do pracy<sup>77</sup>. Wobec powyższego istotnym środkiem wspierającym zatrudnienie starszych pracowników mogą być odpowiednio ukształtowane warunki wykonywania pracy.

Stosownie do § 7a ustawy o świadczeniach na wypadek choroby pracodawca w ciągu 4 tygodni, licząc od pierwszego dnia nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby, ma obowiązek ustalić z nim prawdopodobny termin powrotu do pracy oraz środki, które może zastosować, by ten proces wesprzeć. Uzgodnienia powinny zostać dokonane w drodze bezpośrednich negocjacji, a jeśli stan zdrowia pracownika to uniemożliwia, mogą być prowadzone za pomocą środków porozumiewania się na odległość. Nieprzeprowadzenie tych negocjacji nie pociąga za sobą sankcji dla żadnej ze stron stosunku pracy<sup>78</sup>. W myśl § 7b wspomnianej ustawy pracownicy, w stosunku do których przewiduje się, że niezdolność do pracy z powodu choroby będzie trwać dłużej niż 8 tygodni, mogą wnioskować o sporządzenie planu utrzymania w zatrudnieniu. Plan powinien zostać sporządzony w formie pisemnej, po dokonaniu uzgodnień między pracodawcą a zainteresowanym pracownikiem w przedmiocie podjęcia działań umożliwiających jak najszybsze ponowne podjęcie zatrudnienia, w szczególności polegających na ogra-

---

national-contributions/denmark/denmark-employment-opportunities-for-people-with-chronic-diseases, dostęp 10 listopada 2016 r.

<sup>76</sup> R.V. Andersen, M.V. Petersen, E. Fries-Tersch, Safer and healthier ..., s. 32.

<sup>77</sup> OECD, Ageing and Employment ..., s. 78.

<sup>78</sup> R.V. Andersen, M.V. Petersen, E. Fries-Tersch, Safer and healthier ..., s. 31.

niczeniu wymiaru czasu pracy. Pracodawca nie jest zobowiązany do sporządzenia planu, jednakże odmowa w tym zakresie może pociągnąć za sobą konkretne skutki w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu choroby pracownika<sup>79</sup>.

Ważną rolę w odniesieniu do zachowania dobrej kondycji psychofizycznej przez starszych pracowników odgrywa Fundusz Prewencyjny. Głównym celem jego działania jest finansowanie przedsięwzięć, które zapobiegają degradacji zdrowia na skutek świadczenia pracy w warunkach narażenia na czynniki uciążliwe i szkodliwe<sup>80</sup>, a także wspieranie rehabilitacji zawodowej i przekwalifikowania zawodowego<sup>81</sup>. W ramach dostarczanego wsparcia realizowane są przedsięwzięcia polegające m. in. na przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu, wzmacnianiu systemu przekwalifikowania i rehabilitacji zawodowej pracowników mających problemy zdrowotne, w tym niepełnosprawnych, rozpowszechnianiu wiedzy na temat szkodliwości używek, skutków otyłości oraz braku aktywności fizycznej i psychicznej<sup>82</sup>.

Jednym z przedsięwzięć finansowanych z tego funduszu był krajowy program powrotu do pracy, obejmujący m. in. ustanowienie interdyscyplinarnych zespołów, złożonych z lekarzy, pracowników socjalnych, psychologów, fizjoterapeutów, dokonujących oceny niezdolności do pracy. Każda osoba, bez względu na jej status na rynku pracy, która pozostaje niezdolna do pracy z powodu choroby od co najmniej 3 miesięcy, znajduje się pod opieką pracownika socjalnego, który wraz z pozostałymi specjalistami z zespołu ustala główne przeszkody w ponownym podjęciu zatrudnienia oraz zachowane zdolności do pracy<sup>83</sup>. Przeprowadzone badania na temat skuteczności programu potwierdziły, że średnio

---

<sup>79</sup> Ibidem, s. 31.

<sup>80</sup> OECD, Thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects of older workers, Denmark, situation mid-2012, s. 4.

<sup>81</sup> P.H. Jensen, Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Denmark, EUROFOUND, Dublin 2007, s. 4.

<sup>82</sup> OECD, Thematic follow-up ..., s. 4.

<sup>83</sup> R.V. Andersen, M.V. Petersen, E. Fries-Tersch, Safer and healthier ..., s. 33-34.

wspomógł on skrócenie okresu nieobecności w pracy z powodu choroby o ok. 2,6 tygodnia<sup>84</sup>.

Dostosowywanie warunków pracy do potrzeb starszych pracowników następuje także w drodze porozumień zbiorowych<sup>85</sup>. W ramach porozumień zawieranych zwłaszcza w sektorze prywatnym ustalane są indywidualne praktyki w zakresie organizacji pracy starszych pracowników, takie jak elastyczny czas pracy, możliwość zmiany rodzaju wykonywanej pracy, świadczenie telepracy<sup>86</sup>. Często występującym rozwiązaniem jest też redukcja czasu pracy z jednoczesnym zagwarantowaniem dotychczasowego poziomu zarobków. Obniżenie składki wpłacanej przez pracodawcę do zakładowego programu emerytalnego umożliwi wypłatę różnicy jako dodatku uzupełniającego wynagrodzenie, wynikające ze zredukowanego czasu pracy<sup>87</sup>.

Jako przykład instrumentu adresowanego wyłącznie do starszych pracowników, można podać porozumienie ramowe dotyczące polityki zatrudniania osób starszych w administracji samorządowej, które ustanowiło dodatkowy urlop dla starszych pracowników. Wymiar tego urlopu jest uzależniony od wieku pracownika i przysługuje począwszy od następnego roku kalendarzowego po ukończeniu 60. roku życia w wymiarze dwóch dni, w trakcie których pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia. Maksymalny wymiar czterech dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi po ukończeniu 62. roku życia<sup>88</sup>. Przedstawione rozwiązanie jest jednak oceniane jako

---

<sup>84</sup> Ibidem, s. 34.

<sup>85</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>, dostęp 21 lipca 2016 r.

<sup>86</sup> OECD, Ageing and Employment ..., s. 98.

<sup>87</sup> Ibidem.

<sup>88</sup> C. Jørgensen, Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/>



nadmiernie kosztowne dla gmin, zwłaszcza w obliczu podnoszenia wieku emerytalnego<sup>89</sup>. Ponadto wspomniane porozumienie zbiorowe przewiduje dla pracowników powyżej 50. roku życia m. in. możliwość zmiany warunków zatrudnienia aż do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego w postaci redukcji czasu pracy, przeniesienia do pracy związanej z mniejszym obciążeniem fizycznym i psychicznym; ustanowienie swoistego rodzaju gwarancji zatrudnienia przez okres do 6 lat dla doświadczanego pracownika, jeśli jest to uzasadnione koniecznością zapewnienia realizacji konkretnego zadania; odprawy lub bonusy w celu utrzymania starszych pracowników w zatrudnieniu; prawo do corocznego wyrażania oczekiwań w odniesieniu do warunków zatrudnienia, które w miarę możliwości powinny zostać uwzględnione przez pracodawcę<sup>90</sup>.

## 6. OCHRONA TRWAŁOŚCI ZATRUDNIENIA STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Jak podaje się w literaturze cechą charakterystyczną krajów gwarantujących niską ochronę przed utratą zatrudnienia jest występowanie na dużą skalę bezrobocia krótkookresowego, natomiast w krajach zapewniających pracownikom wysoki poziom tej ochrony, dominuje przede wszystkim bezrobocie długoterminowe<sup>91</sup>. Na przykładzie duńskich doświadczeń formułowany jest też pogląd, iż wysoki poziom ochrony trwałości zatrudnienia ma większy wpływ na utrwalanie bezrobocia, aniżeli hojny system zabezpieczenia społecznego<sup>92</sup>. Odzwierciedleniem tych

---

denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market, dostęp: 21 lipca 2016 r.

<sup>89</sup> W latach 2019-2022 ulegnie ponownie podwyższeniu do 67 lat bez względu na płeć, natomiast ze względu na wzrost średniej długości życia od roku 2030 wiek emerytalny wyniesie 68 lat – M. Barslund, National report ..., s. 4-5.

<sup>90</sup> OECD, Ageing and Employment ..., s. 101.

<sup>91</sup> T.M. Andersen, A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The case of Denmark, «De Economist» 160/2012, s. 130.

<sup>92</sup> Ibidem, s. 139.

założeń są ustanowione przez ustawodawstwo, porozumienia zbiorowe oraz indywidualne umowy o pracę<sup>93</sup>, zasady dotyczące ustania stosunku pracy. Jedną z nich jest duża swoboda rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie<sup>94</sup>. Wprawdzie pewne kategorie pracowników podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jednak nie należą do nich starsi pracownicy, chyba że ich ochrona zostanie ustanowiona w drodze porozumienia zbiorowego<sup>95</sup>. Ochrona trwałości zatrudnienia pracownika starszego ma więc co do zasady charakter powszechny, obejmując konieczność skonsultowania przyczyny rozwiązania stosunku pracy z reprezentującą go organizacją zbiorową<sup>96</sup>. Przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy są niewykonywanie bądź niewłaściwe wykonywanie obowiązków oraz leżące po stronie pracodawcy przyczyny organizacyjne i ekonomiczne<sup>97</sup>. W przypadku zwolnień grupowych nie ma regulacji odnoszącej się do ustalania kryteriów doboru do zwolnienia<sup>98</sup>. Jeśli jednak kryterium takim będzie wiek, zostanie ono uznane za nieuzasadnione<sup>99</sup>.

Długość okresów wypowiedzenia nie jest uzależniona od wieku pracowników<sup>100</sup>, ale od stażu zakładowego oraz od rodzaju wykonywanej pracy (fizyczna/umysłowa). W przypadku pracowników umysłowych z co najmniej dziewięćmiesięcznym stażem zakładowym okres wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy<sup>101</sup>, zaś dla pracowników fizycznych długości okresów wypowiedzenia określone są zazwyczaj w porozumieniach zbiorowych. Przykładowo w sektorze budowlanym okres wypowiedzenia po roku zatrudnienia u konkretnego pracodawcy wynosi trzy tygodnie, po trzech latach – pięć tygodni, zaś po pięciu latach – siedem

---

<sup>93</sup> OECD, Detailed Description of Employment Protection Legislation 2012-2013, Employment Protection Database 2013, s. 20.

<sup>94</sup> EUROFOUND, Denmark..., s. 16.

<sup>95</sup> OECD, Detailed Description..., s. 20.

<sup>96</sup> Ibidem, s. 16.

<sup>97</sup> § 2b ust. 1 ustawy o pracownikach mianowanych; OECD, Detailed Description..., s. 20.

<sup>98</sup> Ibidem, s. 21.

<sup>99</sup> Ibidem, s. 20.

<sup>100</sup> S.H. Madsen, Denmark, ..., s. 82.

<sup>101</sup> T.M. Andersen, A Flexicurity Labour Market ..., s. 120.

tygodni. Z kolei w sektorze obróbki metalu po roku zatrudnienia okres wypowiedzenia wynosi tydzień, zaś po pięciu latach zakładowego stażu pracy zaledwie dwa tygodnie<sup>102</sup>. Średnio zakładowy staż pracy powyżej 6 lat uprawnia do okresu wypowiedzenia w wymiarze 70 dni<sup>103</sup>.

W razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę pracownik umyślowy ma prawo do odprawy, której wysokość jest uzależniona od zakładowego stażu – jedno/dwu/trzymiesięczne wynagrodzenie w przypadku odpowiednio 12, 15, 18 lat zatrudnienia<sup>104</sup>. Wysokość odprawy może stanowić przedmiot negocjacji między stronami stosunku pracy<sup>105</sup>. Z powyższej analizy wynika, że koszty ponoszone przez pracodawców w związku ze zwolnieniami są raczej niewielkie, nawet w przypadku rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem posiadającym długoletni staż zakładowy.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w sposób nieuzasadniony pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia odszkodowania, którego wysokość jest uzależniona od zakładowego stażu pracy, a w przypadku pracowników umysłowych również od wieku. Oprócz tego pracownik ma prawo żądać przywrócenia do pracy, jednak w literaturze wskazuje się, że roszczenie takie jest rzadko dochodzone przed sądem<sup>106</sup>.

Przeprowadzone badania jednoznacznie wskazują, że niska ochrona trwałości zatrudnienia, stanowiąca jeden z determinantów elastyczności rynku pracy, wyraźnie sprzyja tendencji do korzystania przez osoby starsze z wcześniejszych emerytur<sup>107</sup> lub innych świadczeń pełniących podobną funkcję, jak zasiłek dla bezrobotnych albo renta z tytułu niezdolności do pracy<sup>108</sup>. Duża część zwolnionych starszych pracowników

---

<sup>102</sup> Ibidem.

<sup>103</sup> OECD, Detailed Description..., s. 20.

<sup>104</sup> § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach mianowanych; Ibidem.

<sup>105</sup> T.M. Andersen, A Flexicurity Labour Market ..., s. 121.

<sup>106</sup> OECD, Detailed Description..., s. 20.

<sup>107</sup> P.H. Jensen, Reversing the Trend from „Early” to „Late” Exit: Push, Pull, and Jump Revisited in Danish Context, «The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice» 30/2005, s. 660.

<sup>108</sup> T. Filges, M. Larsen, P.J. Pedersen, Retirement: Does Individual Unemployment Matter? Evidence from Danish Panel Data 1980-2009, «IZA Discussion Paper», 6538.5/2012, s. 2.

ze względu na ograniczanie dostępu do różnego rodzaju świadczeń pomostowych jest narażona na ryzyko bezrobocia i to często o charakterze długotrwałym<sup>109</sup>.

## 7. ZAKOŃCZENIE

W literaturze podkreśla się, że model zatrudnienia ukształtowany na podstawie koncepcji *flexicurity* stawia w niekorzystnym położeniu najsłabsze jednostki na rynku pracy<sup>110</sup>. Zastosowanie tego modelu w odniesieniu do starszych pracowników może stanowić wyzwanie, głównie ze względu na prawdopodobieństwo dezaktywizacji zawodowej w sytuacji częstej utraty zatrudnienia<sup>111</sup>. Istotną przeszkodą w ponownym jego podjęciu jest na pewno niski udział starszych pracowników w różnych formach podnoszenia i aktualizowania kwalifikacji zawodowych, pomimo funkcjonowania sprawnego, powszechnego i kompleksowego systemu szkolnictwa zawodowego. Z całą pewnością jednak w odniesieniu do tych pracowników realizowany jest inny element modelu *flexicurity*, czyli hojny system świadczeń na wypadek bezrobocia<sup>112</sup>.

Na uwagę zasługuje bardzo silne zaangażowanie partnerów społecznych w regulowanie warunków zatrudnienia starszych pracowników, co w głównej mierze wynika z konsekwentnie realizowanej koncepcji zdecentralizowanego kształtowania stosunków pracy. Poszukując rozwiązań modelowych dla Polski w zakresie przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych, w szczególności należy uwzględnić te instrumenty prawne, które umożliwiają pracownikom starszym zachowanie lub przywrócenie zdolności do pracy. Jak się wydaje, w przypadku tej kategorii pracowników dobrostan fizyczny, umysłowy i społeczny stanowi podstawowy warunek kontynuowania zatrudnienia.

---

<sup>109</sup> OECD, *Ageing and Employment ...*, s. 14.

<sup>110</sup> A. Lauzadyte, *Unemployment. Employment and Inactivity in Denmark: An Analysis of event History Data*, «Economics Working Papers», 18/2007, s. 2.

<sup>111</sup> OECD, *Ageing and Employment ...*, s. 14.

<sup>112</sup> *Ibidem* s. 139.

WYBRANE ŚRODKI PRAWNE WSPIERAJĄCE ZATRUDNIENIE  
STARSZYCH PRACOWNIKÓW W DANII

Streszczenie

Celem opracowania jest ogólna charakterystyka środków prawnych, które wspierając zatrudnienie duńskich pracowników w starszym wieku, przeciwdziałają ich bezrobociu. Analiza konstrukcji i skuteczności tych środków, uzupełniona wynikami badań przeprowadzonych w innych wybranych krajach europejskich, będzie stanowić podstawę dla opracowania modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych w Polsce. Poniższe rozważania zostaną skoncentrowane na instytucjach prawnych najczęściej omawianych w literaturze przedmiotu.

SELECTED LEGAL MEASURES SUPPORTING EMPLOYMENT  
OF THE ELDERLY IN DENMARK

Summary

The main purpose of the study is to present a general overview of legal measures that support employment of older Danish workers and therefore prevent their unemployment. The analysis of the legal construction and effectiveness of these measures, supplemented by the results of research conducted in other selected European countries, will provide the basis for developing a model of combating unemployment among older people in Poland. The following discussion will be focused on Danish legal institutions that are most frequently discussed in the literature.

**Słowa kluczowe:** przeciwdziałanie bezrobociu; wsparcie zatrudnienia; wydłużanie aktywności zawodowej; pracownicy starsi.

**Keywords:** Unemployment prevention; employment support; extending working lives; older workers.

## Literatura

- ANDERSEN R.V., PETERSEN M.V., FRIES-TERSCH E., *Safer and healthier work at any age. Country Inventory: Denmark*, European Agency for Safety and Health at Work, 2016
- ANDERSEN T.M., *A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The case of Denmark*, «De Economist», 160/2012
- BARSLUND M., *National report for Denmark. Mobilising the Potential of Active Ageing in Europe (MoPAct)*, Centre for European Policy Studies (CEPS), 2013
- DANISH CHAMBERS OF COMMERCE AND OXFORD RESEARCH, *Living and Working in Denmark. An Expat Perspective*, Denmark 2010
- Duńskie Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet), *Praca w Danii-przewodnik po duńskim rynku pracy*, Kopenhaga 2009, <http://uk.bm.dk/en/Themes/Residence%20and%20Work.aspx>, dostęp 28 lipca 2016 r.
- EUROFOUND, *Denmark: Working life country profile*, European Working Life Observatory, Dublin 2015
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Vocational education and training in Denmark. Short description*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012
- FILGES T., LARSEN M., PEDERSEN P. J., *Retirement: Does Individual Unemployment Matter? Evidence from Danish Panel Data 1980-2009*, «IZA Discussion Paper» 6538.5/2012
- GRAVERSEN B. K., VAN OURS J.C., *How to Help Unemployed Find Jobs Quickly: Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program*, «IZA Discussion Paper», 2504.12/2006
- GRUNDTVIG G., NIELSEN M.B.D., *Denmark: Employment opportunities for people with chronic diseases*, EurWORK, EUROFOUND 2014, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-employment-opportunities-for-people-with-chronic-diseases>, dostęp 10 listopada 2016 r.
- JENSEN P.H., *Reversing the Trend from „Early” to „Late” Exit: Push, Pull, and Jump Revisited in Danish Context*, «The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice» 30/2005
- JENSEN P.H., *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace, National overview report: Denmark*, EUROFOUND, Dublin 2007
- JØRGENSEN C., *Denmark: Collective bargaining and continuous vocational training*, European Observatory of Working Life, EUROFOUND 2009, <http://>

- www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training, dostęp 29 września 2016 r.
- JØRGENSEN C., *Denmark: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Observatory of Working Conditions, EUROFOUND 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>, dostęp 21 lipca 2016 r.
- LAUZADYTE A., *Unemployment. Employment and Inactivity in Denmark: An Analysis of event History Data*, «Economics Working Papers», 18/2007
- MADSEN S.H., *Denmark*, [w:] *Age Discrimination Law in Europe*, eds N. TEN BOKUM, R. SANDS, R. VON STEINAU-STEINRÜCK, Kluwer Law International, The Netherlands 2009
- MADSEN P.K., *EEO Review: Employment policies to promote active ageing: Denmark*, European Employment Observatory, February 2012
- OECD, *Thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects of older workers, Denmark, situation mid-2012*
- OECD, *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better With Age*, OECD Publishing, Paris 2015
- OECD, *Assessment and key recommendations - Working Better with Age in Denmark*, 2015, <https://www.oecd.org/els/emp/Assessment-and-key-recommendations-denmark.pdf>, dostęp 27 lipca 2016 r.
- REISSMANN T., *Employment Law Changes in Denmark in 2015*, Employment Law Alliance, <http://www.employmentlawalliance.com/firms/plesner/articles/employment-law-changes-in-denmark-in-2015>, dostęp 28 lipca 2016 r.
- ŚLEBZAK K., *Scope of EU antidiscrimination law and definitions of key concepts (direct discrimination, indirect discrimination, harassment)*, <https://www.era-comm.eu/anti-discrimi/Definitionofkeyconcepts.html>, dostęp 28 lipca 2016 r.
- WILTHAGEN T., TROS F., *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*. *Trans* 2002; 10: 166-85, podają za: B. GREVE, *Denmark a Nordic Welfare State – Are the Active Labour Market Policy Withering Away?*, «The Open Social Science Journal» 5/2012.