

Kaja Zapędowska-Kling

Uniwersytet Łódzki, Wydział Studiów Międzynarodowych i Politologicznych
kaja.kling@gmail.com

POLITYKA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ SENIORÓW W SZWECJI

Streszczenie: Odwołując się do podziału na kraje reprezentujące kulturę „wczesnego” lub „późnego” wyjścia z rynku pracy [Hult i Edlund 2008], przypadek Szwecji jest omówiony jako modelowy przykład kultury „późnego wyjścia” oraz kraj wyróżniający się na arenie międzynarodowej skuteczną polityką aktywizacji osób starszych. Szwecja reprezentuje kulturę późnego wyjścia z rynku pracy, ponieważ wskaźnik zatrudnienia osób starszych zarówno w wieku przedemerytalnym, jak i emerytalnym należy do najwyższych w Europie. Szukając przyczyn imponującej aktywności szwedzkich seniorów, dokonałam przeglądu różnych instrumentów polityki aktywizacji zawodowej osób starszych w Szwecji. Analiza uwzględnia: politykę zatrudnienia, reformę systemu emerytalnego, przepisy antidyskryminacyjne, politykę fiskalną, popularyzację koncepcji kształcenia ustawicznego oraz inne obszary. Badanie ma charakter teoretyczny, a dominującą metodologią jest przegląd polityki publicznej (*policy review*) oraz przegląd literatury (*literature review*). Analiza głównych instrumentów polityki aktywizacji zawodowej seniorów prowadzi do konkluzji, że wysoki wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych w Szwecji jest wypadkową kilku czynników charakterystycznych dla nordyckiego modelu państwa dobrobytu, takich jak realizacja polityki pełnego zatrudnienia, przywiązanie do idei równości szans oraz wysokie inwestycje w kapitał ludzki. Oprócz zachęt typowo legislacyjnych, odkładanie decyzji o przejściu na emeryturę na później to również kwestia kultury, mentalności i aktywności społecznej Szwedów.

Słowa kluczowe: zmiany demograficzne, rynek pracy, polityka zatrudnienia, aktywne starzenie się.

Klasyfikacja JEL: J08, J14, J26.

SENIOR EMPLOYMENT POLICIES IN SWEDEN

Abstract: The article discusses Sweden as a classic example of „late exit from the labour market” culture [Hult & Edlund 2008], and as a country which stands out internationally for its effective policies of the occupational activation of elderly people. Sweden represents the culture of „late exit” because employment rates among seniors, both in pre-retirement and retirement age, are among the highest in Europe. In search of the reasons for such outstanding activity in Swedish seniors, the researcher reviews various instruments of senior employment policies in Sweden. The analysis covers such areas as employment policies, pension scheme reforms, antidiscrimination laws, fiscal policies, lifelong learning, and others. The research is theoretical and methodologically-based on public policy review and literature review. It concludes that the high employment rate among elderly people in Sweden results from some characteristics of the Nordic model, such as the policy of full employment, commitment to the principle of equal opportunities, and high investments in human capital. Besides legislative incentives, the late exit from the labour market is also the consequence of cultural determinants, national mentality, and the social activity of the people.

Keywords: demographic changes, labour market, employment policies, active ageing.

Wstęp

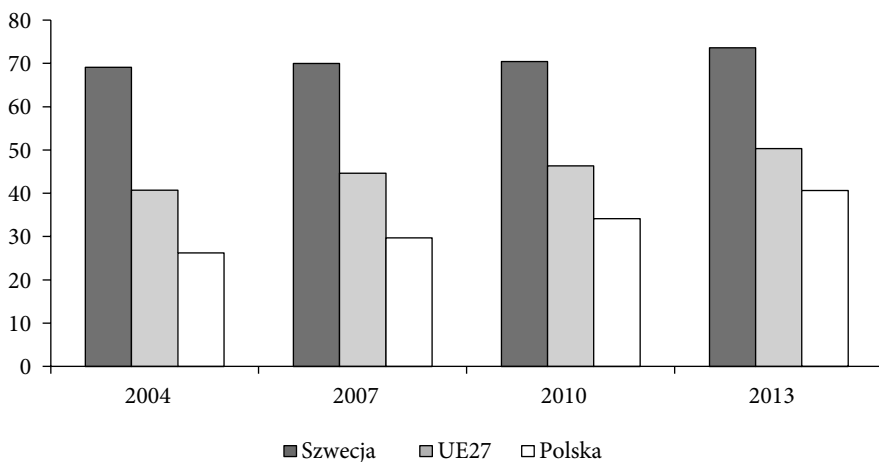
Na skutek zmian demograficznych europejskie rynki pracy kurczą się. Przyczyną tego zjawiska jest zarówno starzenie się populacji, jak i wydłużenie procesu edukacji, co powoduje, że młodzi ludzie coraz później zasilają rynek pracy. Proces starzenia się społeczeństw prowadzi do stopniowego wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego¹ – w Szwecji wzrósł z 26,9% w 2000 roku do 29,9% w 2013 roku [Eurostat 2014a]. Proces ten jest poważnym wyzwaniem natury politycznej, ekonomicznej oraz fiskalnej. Kwestia aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym stała się jednym z priorytetów Unii Europejskiej. W zielonej księdze *Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami* Unia Europejska promuje tak zwane całościowe podejście do cyklu aktywności zawodowej:

¹ Współczynnik obciążenia demograficznego mierzy liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym) przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym. Rosnący współczynnik obciążenia demograficznego oznacza wzrost proporcji osób poniżej 15. roku życia oraz powyżej 65. roku życia względem osób w wieku produkcyjnym (w przedziale wiekowym 15–64 lata).

„aby ułatwić stworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy, polityki wspólnotowe promują modernizację organizacji pracy, określanie stosowanych strategii ciągłego kształcenia, jakość środowiska pracy i czynne starzenie się, obejmujące w szczególności podniesienie średniego wieku odchodzenia na emeryturę” [Komisja Europejska 2005, s. 17]. Całościowe podejście do cyklu aktywności zawodowej wynika z teorii „cyklu życia” (*life course approach*), zgodnie z którą dotychczasowy model zatrudnienia, kładący nacisk na stabilność zatrudnienia i linearny rozwój kwalifikacji, zastępowany jest nowym podejściem, które zaleca zmieniać ścieżkę kariery zawodowej kilkakrotnie w ciągu życia i w ten sposób zmniejszyć ryzyko zjawiska „wypalenia zawodowego”.

Poszczególne państwa członkowskie Unii Europejskiej realizują własną politykę i programy aktywizujące osoby starsze. Mimo że w ostatnich latach wiele krajów europejskich podniosło ustawowy wiek emerytalny (m.in. Polska, Wielka Brytania, Włochy, Belgia, Holandia), a systemy prawne zostały uzupełnione o zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek (ageizm), to właśnie szwedzka polityka aktywizacji zawodowej osób starszych jest uznawana za jedną z najbardziej efektywnych w Europie. Przemawiają za tym statystyki. W grupie państw członkowskich Unii Europejskiej dwa pierwsze miejsca pod kątem wskaźnika aktywnego starzenia się² (*Active Ageing Index* – AAI) zajmują kraje skandynawskie: Szwecja i Dania. Szwecja wyróżnia się na arenie międzynarodowej nie tylko najwyższym wskaźnikiem AAI, uwzględniającym różne obszary aktywności – zawodowej, społecznej, obywatelskiej, lecz także najwyższym w Europie udziałem osób starszych w rynku pracy. Według danych z 2014 roku wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata jest w Szwecji najwyższy w całej Unii Europejskiej i wynosi 73,6%, w porównaniu ze średnią UE28 wynoszącą 50,1% [Eurostat 2014c]. Co więcej, w Szwecji na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat można zaobserwować stopniowy wzrost średniego wieku opuszczania rynku pracy, który w 2001 roku wynosił 62,1 roku, w 2005 roku 63,6 roku, a w 2010 roku 64,4 roku [Eurostat 2013]. Różnice we wskaźnikach zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata pomiędzy Szwecją, Polską a średnią UE27 ilustruje rysunek 1.

² Wskaźnik aktywnego starzenia się (*Active Ageing Index*) uwzględnia cztery obszary aktywności osób starszych: zatrudnienie, uczestnictwo w życiu społecznym (np. wolontariat), niezależne, samodzielne funkcjonowanie (np. posiadanie zabezpieczenia finansowego) oraz umiejętności i możliwości sprzyjające aktywnemu starzeniu się (np. umiejętność posługiwania się nowymi technologiami). Każdemu z czterech obszarów przypisana jest inna waga mieszcząca się w przedziale 10-35%.



Rysunek 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata (w %)

Źródło: Eurostat 2014b

Zestawienia statystyczne wywołują refleksję nad przyczyną tak wyraźnych dysproporcji w poziomie aktywności zawodowej seniorów w Szwecji w porównaniu z innymi państwami. Kolejne części tego artykułu są poświęcone omówieniu najważniejszych elementów polityki aktywizacji zawodowej osób starszych w Szwecji, począwszy od reformy systemu emerytalnego, skończywszy na instrumentach podatkowych zachęcających do zatrudniania seniorów.

1. Specyfika nordyckiego modelu państwa dobrobytu

W zestawieniach międzynarodowych model nordycki państwa dobrobytu uchodzi za wzorzec (*benchmark*). Charakteryzują go zrównoważony rozwój i ekonomiczna wydajność przy jednoczesnym stabilnym rynku pracy, sprawiedliwej redystrybucji zasobów i spójności społecznej [Andersen i in. 2007]. Szwecja słynie z uniwersalnego charakteru państwa opiekuńczego, gdzie podstawą uprawniającą do korzystania ze świadczeń socjalnych jest obywatelstwo, a nie udokumentowana potrzeba ani kryterium dochodowe (jak w wypadku innych modeli, na przykład liberalnego). Do pozostałych wyróżników można zaliczyć dominację sektora publicznego na rynku usług społecznych, hojne świadczenia socjalne, finansowanie systemu z progresywnych, wysokich podatków oraz wysoki wskaźnik zatrudnienia, także wśród kobiet i osób w wieku okołiemerytalnym.

Ekonomiści porównują model nordycki do trzmiela – owada zbyt ciężkiego, żeby pofrunąć, który, na przekór ekspertom, frunie [Andersen i in. 2007]. Warunkiem koniecznym do utrzymania stabilności finansowej hojnego skandynawskiego modelu państwa opiekuńczego jest wysoki wskaźnik zatrudnienia, który stanowi główny priorytet szwedzkiej polityki rynku pracy. Program długofalowego rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej – strategia „Europa 2020” – stawia przed państwami członkowskimi cel stopniowego podnoszenia poziomu zatrudnienia aż do osiągnięcia wartości 75% w 2020 roku. W ogłoszonym w 2011 roku Narodowym Programie Reform Szwecja wzywa do realizacji polityki pełnego zatrudnienia (*full employment*) i stawia sobie za cel podniesienie wskaźnika zatrudnienia do 80%, czyli o 5 punktów procentowych wyższego niż rekomenduje Unia [Anxo 2012].

Struktura zatrudnienia w Szwecji odzwierciedla kolejną cechę typową dla modelu nordyckiego – tradycję egalitaryzmu oraz równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Wskaźnik zatrudnienia według kryterium płci wskazuje na istnienie bardzo niskiego tak zwanego *gender gap*, czyli różnicy w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Do wysokiego wskaźnika zatrudnienia w Szwecji przyczynia się kulturowo zakorzeniony model „podwójnego żywiciela rodziny” (*dual-earner model*), w którym standardem jest gospodarstwo domowe uzyskujące przychody z dwóch źródeł. Szwecja kładzie nacisk na realizację takiego modelu polityki zatrudnienia, który sprzyja pełnej inkluzji, włączając do aktywności zawodowej grupy społeczne uprzednio wykluczone: imigrantów, kobiety, osoby starsze i niepełnosprawne [Swedish National Reform Programme 2011].

2. Reforma systemu emerytalnego

W 1913 roku Szwecja jako pierwszy kraj na świecie wprowadziła powszechny, uniwersalny system emerytalny, który objął swoim zasięgiem nie tylko pracowników, lecz także populację agrarną. Obecny kształt szwedzkiego systemu emerytalnego jest wynikiem głębokich, systemowych reform przeprowadzonych w latach 90. XX wieku, które stały się wyznacznikiem kierunków zmian dla takich krajów, jak Polska, Łotwa lub Włochy. Determinantem reformy emerytalnej była recesja gospodarcza, która dotknęła kraje skandynawskie na początku lat 90. Kryzys ekonomiczny przyczynił się do zachwiania stabilności ówczesnego systemu repartycyjnego, który mógł efektywnie funkcjonować jedynie w warunkach wysokiego wskaźnika zatrudnienia i stabilnego wzrostu gospodarczego. Dodatkowym zagrożeniem dla systemu repartycyjnego był

proces starzenia się populacji, który skutkował rosnącym współczynnikiem obciążenia demograficznego.

Reforma emerytalna zainicjowana w latach 90. wprowadziła wiele istotnych zmian: a) wysokość świadczeń emerytalnych została uzależniona od wysokości składek odprowadzonych w ciągu całego cyklu aktywności zawodowej, a nie w ciągu najlepszych (najbardziej owocnych finansowo) 15 lat pracy; b) waloryzacji świadczeń emerytalnych zaczęto dokonywać na podstawie indeksu wzrostu wynagrodzeń (a nie indeksu wzrostu cen); c) wysokość wypłacanych świadczeń uzależniono od średniej przewidywanej dalszej długości życia w chwili ubiegania się o emeryturę [Palmer 2002]. Część repartycyjna systemu emerytalnego została przekształcona z modelu „zdefiniowanego świadczenia” (*defined benefit*) w model „zdefiniowanej składki” (*defined contribution*), co stało się bodźcem do dłuższej aktywności zawodowej. Oprócz zreformowanej części repartycyjnej (*Inkomstpension*) utworzono także część kapitałową (*Premiepension*).

Dodatковым czynnikiem aktywizującym stało się uelastycznienie wieku emerytalnego. Nowy system pozwala na przechodzenie na emeryturę stopniowo, nie wcześniej niż z chwilą ukończenia 61. roku życia. Oznacza to, że osiągając minimalną granicę wieku emerytalnego, można jednocześnie pracować i pobierać część świadczenia emerytalnego [Anxo 2012]. System skonstruowany jest w taki sposób, aby każdy dodatkowy rok pracy uprawniał do wyższego świadczenia emerytalnego. Mechanizm ten jest skuteczny, ponieważ różnica w wysokości świadczeń jest zauważalna. Zakładając, że emerytura należna w wieku 65 lat wynosi 100 procent, jej wartość w wieku 61 lat to 76 %, a w wieku 70 lat – aż 142 procent [Riksförsäkringsverket 2000]. Rząd prowadzi przejrzystą, otwartą politykę informacyjną, dzięki której obywatele posiadają wiedzę na temat korzyści płynących z późniejszego przejścia na emeryturę. Każdy obywatel Szwecji regularnie otrzymuje od Urzędu ds. Emerytur i Rent tak zwaną pomarańczową kopertę, która zawiera informacje na temat przewidywanej wysokości świadczenia emerytalnego (osobno dla części dochodowej i dla części premiowej), z uwzględnieniem różnego wieku przejścia na emeryturę (symulacja dla 61, 65 i 67 lat) [Guardiancich 2010].

Istotnym celem reformy emerytalnej było także ograniczenie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Do lat 90. długotrwały status osoby bezrobotnej i brak perspektyw na znalezienie nowej pracy były wystarczającym kryterium uprawniającym do wcześniejszej emerytury. Wykorzystywano także długotrwałe zwolnienia lekarskie i orzeczenia o niepełnosprawności w celu otrzymania wcześniejszych świadczeń. Od 2003 roku

opcja wcześniejszego przechodzenia na emeryturę została zlikwidowana, a oświadczenia o niepełnosprawności i niezdolności do pracy są wystawiane terminowo i wymagają weryfikacji i aktualizacji [Anxo 2012].

3. Zasada starszeństwa i przepisy antydyskryminacyjne w miejscu pracy

Instrumentem kontrowersyjnym z punktu widzenia aktywnej polityki rynku pracy było wprowadzenie w Szwecji tak zwanych zasad starszeństwa (*seniority rules*), których boom przypadł na lata 60. i 70. XX wieku. Zainicjowane przez związki zawodowe, zasady te dotyczą ochrony zatrudnienia osób posiadających wieloletni staż pracy. W szwedzką ustawę o ochronie zatrudnienia [*Lag om anställningsskydd*, SFS 1982:80] została wpisana tak zwana zasada LIFO (ang. *last-in-first-out*), zgodnie z którą ostatnio zatrudnione osoby, czyli posiadające najkrótszy staż pracy w danej firmie, są w pierwszej kolejności zwalniane, jeżeli zajdzie taka konieczność. W 2001 roku szwedzkie prawo zliberalizowało zasadę LIFO w odniesieniu do małych firm, zatrudniających dziesięciu lub mniej pracowników, pozwalając na wyłączenie z przywileju maksymalnie dwóch pracowników [von Below i Thoursie 2010].

B. Ebbinghaus [2006] argumentuje, że ta forma ochrony zatrudnienia w rzeczywistości jest wymierzona przeciwko seniorom, gdyż chroniony prawem dojrzały pracownik będzie mniej chętnie zatrudniony przez potencjalnego pracodawcę. Dlatego też zasada starszeństwa chroni jedynie osoby już zatrudnione w danym miejscu pracy (tak zwanych *insiders*), a działa na niekorzyść osób „z zewnątrz”, poszukujących zatrudnienia (*outsiders*). Inną formą zasady starszeństwa jest uzależnienie długości okresu wypowiedzenia od wieku pracownika. W Szwecji pracownikom poniżej 30. roku życia przysługuje okres wypowiedzenia w wymiarze dwóch miesięcy, a po 45. roku życia wydłuża się do sześciu miesięcy [Ebbinghaus 2006].

Ustawa o ochronie zatrudnienia chroni osoby starsze przed dyskryminacją na rynku pracy. Zgodnie z pierwotnym zapisem ustawy z 1982 roku, pracownikowi przysługuje prawo do pozostania zatrudnionym do 65. roku życia. W 2001 roku granicę tę wydłużono do 67. roku życia. Oznacza to, że pracodawca nie ma prawa zwolnić pracownika ze względu na wiek do momentu ukończenia przez niego 67 lat. W rządowym raporcie z 2013 roku Szwedzka Komisja ds. Wieku Emerytalnego wysunęła postulat dalszego podwyższenia wieku podlegającego ustawie o ochronie zatrudnienia – do 69 lat w 2016 roku [Swedish Pension Age Commission 2013]. Raport zawiera także propozycję

stopniowego podnoszenia minimalnej granicy wieku emerytalnego, wynoszącej obecnie 61 lat, do 62 lat w 2015 roku i 63 lat w 2019 roku. Dodatkowo postuluje, aby od 2019 roku tak zwana emerytura gwarantowana³ przyznawana była w wieku 66 lat, a nie – tak jak teraz – 65 lat. Propozycje zawarte w dokumencie rządowym z 2013 roku wskazują na tendencję do dalszego podnoszenia wieku emerytalnego w Szwecji i kontynuowania polityki pełnego zatrudnienia, z uwzględnieniem osób starszych.

4. Warunki pracy i kształcenie ustawiczne

Istotnym elementem szwedzkiej polityki rynku pracy jest dbałość o dobre warunki w środowisku pracy. Kwestia dostosowania warunków pracy do predyspozycji i kwalifikacji pracowników jest szczególnie istotna w przypadku osób starszych, których możliwości fizyczne i zdolności adaptacyjne zmieniają się z biegiem czasu. W latach 1990–1995 rząd Szwecji uruchomił specjalny fundusz na rzecz poprawy warunków pracy (*Arbetslivsfronden*), w ramach którego zrealizowano 25 tysięcy projektów w wybranych miejscach pracy [Swedish National Data Service 1995]. Na udoskonalenie warunków pracy rząd przeznaczył łącznie 10 miliardów koron. Celem przyświecającym pomysłodawcom były między innymi: redukcja absencji pracowników, ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zwiększenie produktywności i innowacyjności zakładów pracy, zmiana organizacji pracy oraz zmniejszenie wydatków na system ubezpieczeń społecznych [Hofmaier 1994; Ennals i Gustavsen 1998]. Realizacja zakrojonego na tak szeroką skalę programu spowodowana była nie tylko recesją gospodarczą, lecz także notowanym ówczesnie w Szwecji najwyższym na świecie odsetkiem zwolnień lekarskich zarówno krótko-, jak i długoterminowych [Ennals i Gustavsen 1998].

W badaniu dotyczącym poziomu satysfakcji z warunków pracy w grupie pracowników w wieku 50+ Szwecja wypada nieznacznie lepiej od średniej UE27 i dalece lepiej od Polski. Na pytanie, czy jesteś zadowolony/a z warunków pracy w twoim aktualnym, głównym miejscu zatrudnienia, odpowiedzi najwyższej („bardzo zadowolony/a”) udzieliło 30,8% Szwedów, 17,9% Polaków, przy średniej UE27 na poziomie 25,1% [Eurofound 2012].

³ Emerytura gwarantowana (*Garantipension*) stanowi osobną, pozadochodową część szwedzkiego systemu emerytalnego. Finansowana jest z podatków i przysługuje osobom ubogim, nieposiadającym wystarczającej historii zatrudnienia, by otrzymywać emeryturę dochodową.

Na satysfakcję z warunków pracy składa się również dostęp do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Statystyki wskazują na istniejącą korelację pomiędzy poziomem wykształcenia a stopniem aktywności zawodowej w wieku dojrzałym. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata wśród Szwedów z wykształceniem podstawowym wyniósł w 2010 roku 60,6%, a w grupie osób z wykształceniem wyższym – 81,6% [Anxo 2012]. Szwecja aktywnie realizuje unijną koncepcję kształcenia ustawicznego (*lifelong learning*) zarówno poprzez rozbudowaną ofertę edukacji formalnej dla dorosłych (szkoły policealne dla dorosłych, studia zaoczne, podyplomowe itp.), jak i system kursów doszkalających organizowanych w miejscu pracy. D. Acemoglu i J.S. Pischke [za: Anxo 2012, s. 5] zwracają uwagę na to, że Szwecja – w porównaniu z innymi krajami – charakteryzuje się stosunkowo płaską strukturą wynagrodzeń, czyli, innymi słowy, brakiem stosowania zasady starszeństwa w systemie płac. To powoduje, że pracodawcy chętniej inwestują w podnoszenie kwalifikacji zawodowych dojrzałych pracowników, nie obawiając się, że zwiększy to koszty zatrudnienia.

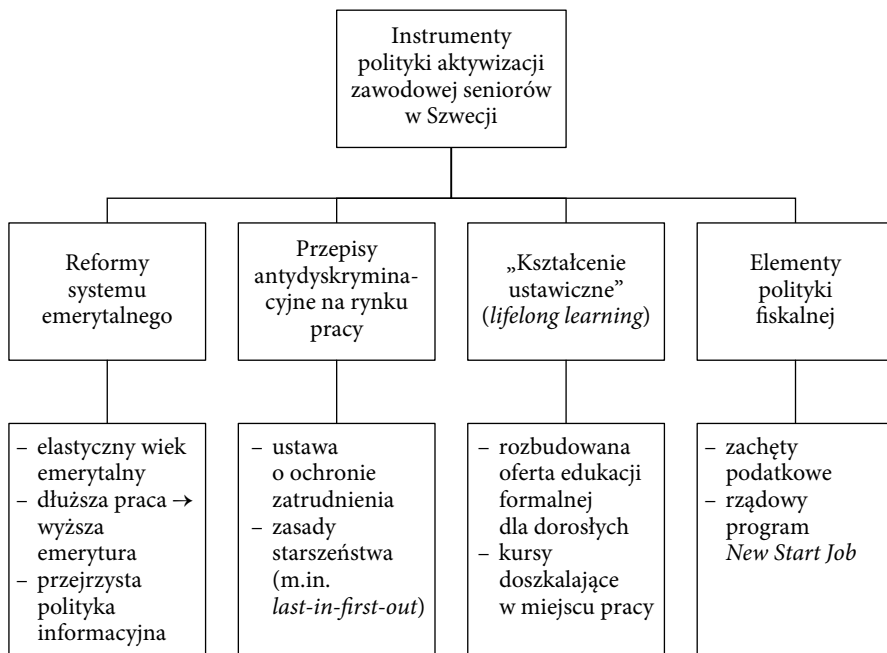
5. Zachęty podatkowe

Jedną z inicjatyw skierowanych przede wszystkim do osób długotrwale bezrobotnych jest rządowy program *New Start Job*. Mimo że program nie jest adresowany konkretnie do osób w wieku okołoemerytalnym, jego zapisy uprzywilejowują osoby powyżej 55. roku życia. Jednym z założeń programu jest zwolnienie pracodawcy z obowiązku uiszczania podatku dochodowego (leżącego po stronie pracodawcy) przez okres równy okresowi braku posiadania zatrudnienia przez nowo zatrudnianą osobę. Innymi słowy, zatrudnienie osoby, która była bezrobotna przez sześć miesięcy, daje pracodawcy bonus w postaci zwolnienia z opłat za pracownika przez pół roku. Warto wspomnieć, że podatek dochodowy leżący po stronie pracodawcy jest w Szwecji wysoki i wynosi 31,42% wynagrodzenia pracownika. W przypadku kandydatów powyżej 55. roku życia okres ten liczony jest podwójnie. Zatrudnienie seniora, który był bezrobotny przez sześć miesięcy, jest dla pracodawcy atrakcyjnym rozwiązaniem, ponieważ pozwala na dwunastomiesięczne zwolnienie z opłat leżących po stronie pracodawcy. Warunkiem udziału w programie *New Start Job* jest zarejestrowanie się w szwedzkim Urzędzie Pracy (*Arbetsförmedlingen*) i posiadanie udokumentowanego sześciomiesięcznego okresu poszukiwania pracy (w przypadku osób w wieku 55 lat i więcej – pozostałe osoby kwalifikuje dwunastomiesięczny status osoby bezrobotnej) [Anxo 2012]. Dodatkowo,

z chwilą ukończenia przez pracownika 65. roku życia, podatek od wynagrodzeń leżący po stronie pracodawcy jest pomniejszony o składkę odprowadzaną na publiczny fundusz osób niepełnosprawnych. Mniejszy podatek zapłaci także osoba w wieku 65+ pracująca na własny rachunek. Różnica w wysokości podatku jest zauważalna – wynosi on 10,21% w porównaniu z blisko 30% [Anxo 2012].

Podsumowanie

Do najważniejszych instrumentów polityki aktywizacji zawodowej seniorów w Szwecji zaliczyć można reformy systemu emerytalnego, funkcjonowanie przepisów antydyskryminacyjnych na rynku pracy, istnienie „zasad starszeństwa” w polityce zatrudnieniowej, realizację koncepcji kształcenia ustawicznego, dbałość o bezpieczeństwo i wysoki poziom warunków w środowisku pracy, a także wybrane elementy polityki fiskalnej, w tym przede wszystkim zachęty podatkowe dla pracodawców (rysunek 2).



Rysunek 2. Instrumenty polityki aktywizacji zawodowej seniorów w Szwecji

Wysoki wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych w Szwecji jest wypadkową kilku czynników charakterystycznych dla nordyckiego modelu państwa dobrobytu. Realizacja polityki pełnego zatrudnienia na poziomie przewyższającym cele unijnej strategii „Europa 2020” jest gwarantem ekonomicznej stabilności hojnego i kosztownego państwa opiekuńczego. Przywiązanie do idei równości szans sprzyja pełnej inkluzji na rynku pracy, która przejawia się wysokimi wskaźnikami zatrudnienia w grupach społecznych uważanych za mniej aktywne – wśród kobiet, imigrantów, osób starszych lub niepełnosprawnych. Wysokie inwestycje w kapitał ludzki sprzyjają wysokiemu poziomowi wykształcenia oraz ułatwiają uzyskanie nowych kwalifikacji i dostosowanie się do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Realizacja polityki aktywizacji zawodowej seniorów jest bardziej efektywna w społeczeństwach o wysokim wskaźniku aktywności społecznej i obywatelskiej, przy jednocześnie otwartej polityce informacyjnej i edukacyjnej. Oba te warunki spełnia Szwecja – rząd prowadzi przejrzystą, otwartą politykę informacyjną dotyczącą korzyści płynących z późniejszego przejścia na emeryturę, a społeczeństwo szwedzkie zajmuje pierwsze miejsce w rankingu Active Ageing Index z 2012 roku, który uwzględnia obszary aktywności zawodowej, społecznej i obywatelskiej. Dodatkowo warunkiem sprzyjającym aktywnej polityce rynku pracy jest solidarność społeczna i zbiorowy podział ryzyka (*collective risk sharing*), a te stanowią integralną część kultury i tradycji krajów skandynawskich. Podsumowując, Szwecja może być przykładem i inspiracją dla pozostałych państw europejskich w kwestii aktywizacji zawodowej osób starszych.

Bibliografia

- Andersen, T.M., Holmström, B., Honkapohja, S., Korkman, S., Söderström, H.T., Vartiainen, J., 2007, *The Nordic Model. Embracing Globalization and Sharing Risks*, The Research Institute of the Finnish Economy, Taloustieto Oy, Helsinki.
- Anxo, D., 2012, *European Employment Observatory Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012: Sweden*, European Employment Observatory, Birmingham.
- Below, D. von, Thoursie, P.S., 2010, *Last in, First out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden*, Labour Economics, vol. 17, no. 6, s. 987–997.
- Ebbinghaus, B., 2006, *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford University Press, Oxford, DOI: 10.1093/0199286116.001.0001.

- Ennals, R., Gustavsen, B., 1998, *Work Organization and Europe as a Development Coalition*, John Benjamin's Publishing Company, Amsterdam & Filadelfia, DOI: 10.1075/dowi.7.
- Eurofound, 2012, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luksemburg.
- Eurostat, 2013, *Average Exit Age from the Labour Force – Annual Data*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_exi_a&lang=en [dostęp: 14.08.2014]
- Eurostat, 2014a, *Old-age Dependency Ratio*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/_download/Eurostat_Table_tsdde510PDFNoDesc_c12203c3-e629-4687-bcae-1da2b9a17ae6.pdf [dostęp: 14.08.2014].
- Eurostat, 2014b, *Employment Rate of Older Workers, Age Group 55–64*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem050> [dostęp: 1.03.2015].
- Eurostat, 2014c, *Employment Rates for Selected Population Groups 2003–13*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/extensions/EurostatPDFGenerator/getfile.php?file=195.74.51.139_1410355877_73.pdf [dostęp: 14.08.2014].
- Guardiancich, I., 2010, *Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output, Country Report: Sweden*, European Social Observatory, Brussels.
- Hofmaier, B., 1994, *Workplace Development in Sweden: Some Preliminary Findings from the Work Life Fund*, *AI & Society*, vol. 8, no. 3, s. 291–298, DOI: 10.1007/BF02073167.
- Hult, C., Edlund, J., 2008, *Age and Labour Market Commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden*, *Work, Employment, Society*, vol. 22, no. 1, s. 109–128, DOI: 10.1177/0950017007087419.
- Komisja Europejska, 2005, *Zielona Księga. Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Bruksela.
- Palmer, E., 2002, *Swedish Pension Reform: How Did It Evolve, and What Does It Mean for the Future?*, w: Feldstein, M., Siebert, H. (eds.), *Social Security Pension Reform in Europe*, University of Chicago Press, Chicago, s. 171–210, DOI: 10.7208/chicago/9780226241913.001.0001
- Riksförsäkringsverket, 2000, *Socialförsäkringsboken 2000*, Sztokholm.
- Swedish National Data Service, 1995, *Swedish Working Life Fund and the Work to Alter Working Life 1990–1995*, <http://snd.gu.se/en/catalogue/study/SND0494> [dostęp: 9.08.2014].
- Swedish National Reform Programme, 2011, *Europe 2020 – EU's Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, Government Offices of Sweden.
- Swedish Pension Age Commission, 2013, *Åtgärder för ett längre arbetsliv*, Swedish Government Official Report, SOU, s. 25.