

Magdalena PALUSZKIEWICZ*

WYBRANE ŚRODKI PRAWNE WSPOMAGAJĄCE UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA PRZEZ PRACOWNIKÓW STARSZYCH W NIEMCZECH¹

(Streszczenie)

Podjęmowane w Niemczech w stosunku do osób starszych inicjatywy koncentrują się przede wszystkim na wydłużaniu ich aktywności zawodowej, obejmując przy tym problematykę przeciwdziałania bezrobociu, aktywizacji zawodowej oraz ograniczania dostępu do pasywnych form wsparcia. Celem opracowania jest ogólna charakterystyka środków prawnych, które wspierając zatrudnienie niemieckich 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 niemieckich instytucjach prawnych najczęściej omawianych w literaturze przedmiotu.

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

1. Uwagi wprowadzające

W niemieckiej publicznej debacie granica, po przekroczeniu której osoba zostaje narażona na ryzyka występujące na rynku pracy rośnie m.in. na skutek podnoszenia wieku emerytalnego², docelowo do 67. roku życia bez względu na płeć w 2029 r.³ Konieczność wspierania zatrudnienia pracowników starszych

* Dr, adiunkt, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki; e-mail: mpaluszkiewicz@wpia.uni.lodz.pl

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

² N. Duell, K. Vogler-Ludwig, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing*, Germany, ECONOMIX Research & Consulting, February 2012, s. 9.

³ **Mutual Information System on Social Protection**, *Comparative Tables: Germany*; stan na 1.01.2016 r., <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/>

w Niemczech wynika nie tylko z niekorzystnych prognoz demograficznych, ale także z faktu, że osoby te napotykały wyjątkowo poważne trudności w ponownym podjęciu zatrudnienia⁴. Według danych z roku 2012 wśród bezrobotnych z grupy wiekowej 55–64 lata, aż ok. 47% stanowiły osoby bezrobotne od ponad 12 miesięcy. Średni czas trwania okresu bezrobocia dla tej grupy osób wyniósł 56,1 tygodnia, co oznacza, że był o ok. 20 tygodni dłuższy aniżeli w przypadku bezrobotnych z pozostałych grup wiekowych⁵. Prawdopodobieństwo podjęcia stałego zatrudnienia gwałtownie więc maleje wraz z wiekiem osoby bezrobotnej⁶. Ponadto szanse na skuteczną aktywizację zawodową zmniejszają się wraz z upływem czasu pozostawania bez pracy⁷.

Do najczęściej podawanych w literaturze przeszkód w ponownym podjęciu zatrudnienia przez osoby starsze zalicza się między innymi zły stan zdrowia, nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe, niedające się kompensować w dostatecznym stopniu przez zgromadzone doświadczenie zawodowe, a także niską wydajność pracy⁸. W odniesieniu do tej ostatniej kwestii warto zauważyć, że przeprowadzone dotąd badania nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić malejącej z wiekiem pracowników produktywności⁹. Obiektywnie słabnąca zdolność motoryczna do wykonywania pracy może być w wielu przypadkach kompensowana wiedzą i umiejętnościami zdobytymi w ramach wieloletniej praktyki zawodowej. Dotyczy to zwłaszcza tych pracowników, którzy posiadają długoletni staż zakła-

MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp; **O. Stettes**, *Germany: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 2 June 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>; stan na 12.05.2016 r.

⁴ **N. Duell, K. Vogler-Ludwig**, *EEO Review...*, s. 3.

⁵ **J.S. Heywood, U. Jirjahn**, *The hiring and employment of older workers in Germany: A comparative perspective*, *Journal for Labour Market Research* 2015, <http://link.springer.com/article/10.1007/s12651-015-0195-4>, s. 3.

⁶ **Bundesagentur für Arbeit**, *Peer Review 'PES and Older Workers'*, Host Country PES Issues Paper, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, European Commission, March 2012, s. 4–5.

⁷ **M. Dietz, U. Walwei**, *Germany – No Country for Older Workers?*, *Journal for Labour Market Research* 2011/44/4, s. 372.

⁸ **N. Duell, K. Vogler-Ludwig**, *EEO Review...*, s. 3 i cyt. tam literatura.

⁹ **J.S. Heywood, U. Jirjahn**, *The hiring...*, s. 5; **M. Caliendo, J. Hogenacker**, *The German Labor Market after The Great Recession: Successful Reforms and Future Challenges*, IZA Discussion Paper No. 6810, August 2012, s. 17 i cyt. tam literatura.

dowy; w ich przypadku mniejsze jest również ryzyko popełniania błędów¹⁰. Z tych właśnie względów działania podejmowane przez niemieckie publiczne służby zatrudnienia w stosunku do osób starszych koncentrują się w głównej mierze na stabilizacji ich zatrudnienia i przeciwdziałaniu zwolnieniom, zwłaszcza z powodu nieodpowiednich lub nieaktualnych kwalifikacji zawodowych¹¹.

Przeprowadzone w latach 2003–2005 reformy dotyczące organizacji i działania szeroko rozumianych instytucji rynku pracy, określane w literaturze jako tzw. reformy *Hartza*¹², oraz znaczna decentralizacja w regulowaniu stosunków zatrudnienia w dużym stopniu wpłynęły na obniżenie stopy bezrobocia długotrwałego, jak również przyczyniły się do osiągnięcia dobrych wyników w gospodarce i wzmocniły jej odporność na recesję¹³. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55–64 lata w 2005 r. osiągnęła 45,5% i od tamtego czasu stale wzrasta¹⁴. Według danych z 2015 r. stopa zatrudnienia we wskazanej grupie wiekowej wyniosła 66,2%, co plasuje Niemcy na pierwszym miejscu wśród krajów EU28¹⁵.

2. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek starszy

Główną regulację w zakresie zabronionych kryteriów różnicowania stanowi w Niemczech ustawa ogólna o równym traktowaniu z dnia 14 sierpnia 2006 r.¹⁶

¹⁰ **A. Börsch-Supan, M. Weiss**, *Productivity and the age composition of work teams: Evidence from assembly line*, MEA Discussion Paper Series 07148/2011, s. 17.

¹¹ **Bundesagentur für Arbeit**, *Peer Review...*, s. 21.

¹² Od nazwiska przewodniczącego komisji opracowującej propozycję reform. Szeroko na temat reform np.: **J. Leschke, G. Schmid, D. Griga**, *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*, WZB Discussion Paper SPI 2006–108; **A. Kemmerling, O. Bruttel**, *New Politics in German Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Discussion Paper SPI 2005–101; **L. Jacobi, J. Kluge**, *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Policy in Germany*, IZA Discussion Paper no. 2100, *passim*.

¹³ **Ch. Dustmann, B. Fitzenberger, U. Schönberg, A. Spitz-Oener**, *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy*, *Journal of Economic Perspectives* 2014/28/1, s. 184.

¹⁴ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1>; stan na 2.06.2016 r.

¹⁵ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1>; stan na 2.06.2016 r.

¹⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

(AGG), której postanowienia implementują dyrektywę ramową 2000/78/WE¹⁷. Jej celem jest zapobieganie i eliminacja wszelkich przejawów nierównego traktowania m.in. ze względu na wiek. W zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu różnicowanie w oparciu o to kryterium jest zabronione, niezależnie od tego, czy w grę wchodzi wiek starszy czy młodszy. W literaturze podkreśla się jednak, że intencją ustawodawcy było przede wszystkim objęcie ochroną pracowników starszych, co wynika z konieczności wydłużania ich aktywności zawodowej oraz częściowego odciążenia systemu zabezpieczenia społecznego z tytułu wypłaty na ich rzecz świadczeń zastępujących zarobek¹⁸.

W fazie realizacji zatrudnienia dyskryminacja ze względu na wiek jest zabroniona w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia, dostępu do poradnictwa i szkolenia zawodowego, zarówno podstawowego, jak i specjalistycznego. Zgodnie z § 7 ust. 2 AGG postanowienia umów o pracę, które naruszają zakaz dyskryminacji są nieważne. Zakaz ten odnosi się do wszystkich pracowników, rozumianych w świetle ustawy ogólnej o równym traktowaniu szeroko, również jako osoby o zbliżonym do pracowniczego statusie, z uwagi na zależność ekonomiczną od podmiotu zatrudniającego¹⁹.

Nierówne traktowanie w oparciu o wiek nie zawsze będzie uznane za dyskryminację z wszelkimi jej konsekwencjami. Odpowiednie przepisy ustawy ogólnej o równym traktowaniu przewidują, uwzględniając postanowienia art. 6 dyrektywy 2000/78/WE, przypadki dopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowników. Zgodnie z § 8 ust. 1 AGG różne traktowanie w oparciu o wiek jest dopuszczalne, jeśli z uwagi na charakter pracy, wiek pracownika stanowi istotny i niezbędny warunek jej wykonywania, cel różnicowania jest zgodny z prawem, a wykorzystane środki są proporcjonalne. Natomiast w myśl § 10 ust. 1 AGG różne traktowanie w oparciu o wiek jest dopuszczalne, jeśli jest ono obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwione przez zgodny z prawem cel. Środki służące jego realizacji mają być natomiast właściwe i konieczne. Jako przykłady takiego dopuszczalnego różnicowania ustawodawca podaje wprowadzenie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego w celu promowania integracji

¹⁷ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16–22.

¹⁸ R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft, *Germany*, w: N. ten Bokum, T. Flanagan, R. Sands, R. von Steinau-Steinrück (red.), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer, The Netherlands 2009, s. 126.

¹⁹ R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft, *Germany*..., s. 125–126.

zawodowej i zapewnienia ochrony starszym pracownikom²⁰. Dodatkowo, możliwe jest zamieszczenie w umowie o pracę postanowienia, zgodnie z którym stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu bez konieczności składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w dniu nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych²¹. Jest to możliwe tylko w celu zredukowania ryzyka zawodowego i przeciwdziałania wyrządzeniu szkód osobom trzecim. Nie stanowi natomiast przyczyny uzasadniającej ustanowienie maksymalnego wieku zatrudnienia ryzyko wyrządzenia szkody przez pracownika samemu sobie. Przykładowo Federalny sąd pracy uznał w jednym z orzeczeń dopuszczalność zastrzeżenia maksymalnego wieku 60 lat w przypadku wykonywania zawodu przez pilotów statków powietrznych²².

Ponadto dopuszczalne jest również przyznawanie w oparciu o kryterium wieku lub stażu pracy różnych uprawnień w ramach tzw. pakietów socjalnych²³. Zwłaszcza te postanowienia pakietów, które uzależniają wysokość odpraw od wieku lub stażu zawodowego są zgodne z prawem w zakresie, w jakim uwzględniają indywidualną sytuację pracownika na rynku pracy. W tym kontekście, pracownicy starsi mogą zostać pozbawieni prawa do świadczeń przewidzianych w pakietach socjalnych, jeśli mają zapewnione świadczenia z zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza z tytułu starości²⁴.

W literaturze podkreśla się, że oprócz wskazanych wyżej przypadków uzasadnionego różnicowania § 5 AGG umożliwia wprowadzanie specjalnych rozwiązań w ramach tzw. akcji afirmatywnej w celu zapobiegania lub wyrównywania istniejących deficytów, pod warunkiem przyjęcia odpowiednich środków²⁵. Jako przykłady takich działań w stosunku do starszych pracowników podaje się wprowadzanie w drodze porozumień zbiorowych czy indywidualnych umów o pracę dłuższych okresów wypowiedzenia, silniejszej ochrony przed zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, a także zakazu pracy zmianowej. Jednakże jako przejaw akcji afirmatywnej nie może być uznane wypłacanie wyższego wynagrodzenia starszym pracownikom z uwagi na to, że nie służy ono zapobieganiu występowania ani rekompensowaniu deficytów²⁶.

²⁰ § 10 pkt 1 AGG.

²¹ § 10 pkt 5 AGG.

²² **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 134.

²³ § 10 pkt 6 AGG.

²⁴ **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 127–128.

²⁵ *Ibidem*, s. 135.

²⁶ *Ibidem*, s. 131 i 135.

Według przeważającego w literaturze poglądu ustawa ogólna o równym traktowaniu nie dopuszcza możliwości kształtowania systemów wynagrodzeń bezpośrednio w oparciu o kryterium wieku, ponieważ prowadzi to w sposób nieuzasadniony do obniżenia wynagrodzenia młodszych pracowników, jeśli wykonują pracę tego samego rodzaju²⁷. Dodatkowo podkreśla się, że starszeństwo nie zawsze wpływa na lepsze i bardziej efektywne wykonywanie pracy. Może być ono czynnikiem uzasadniającym wyższe wynagrodzenie tylko wówczas, gdy związane z nim doświadczenie i umiejętności są niezbędne do wykonywania konkretnej pracy²⁸. Natomiast jako uzasadnione uznaje się nagradzanie pracowników za zgromadzone doświadczenie zawodowe i długoletni staż pracy, w tym staż zakładowy, stanowiący miarę lojalności pracownika względem pracodawcy. W literaturze wskazuje się, że w sektorze przemysłowym co trzeci pracodawca uzależnia wysokość wynagrodzenia od zakładowego stażu pracy, co wpływa na wzrost kosztów zatrudnienia pracowników starszych w porównaniu z pracownikami młodszyymi i przez to może zagrażać stabilizacji zatrudnienia tych pierwszych. Proponuje się więc wprowadzanie takich postanowień do porozumień płacowych, które uzależniają wysokość wynagrodzenia od umiejętności pracownika²⁹.

W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji w fazie realizacji stosunku pracy, pracownik, zgodnie z § 13 AGG, może złożyć skargę do pracodawcy, przełożonego lub innego podmiotu wyznaczonego do jej rozpatrzenia w zakładzie pracy. W przypadku braku podjęcia odpowiednich działań w reakcji na skargę lub podjęcia działań niewystarczających pracownik, zgodnie z § 14 AGG, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia. W literaturze wskazuje się jednak, że z opisanego rozwiązania pracownicy w praktyce nie korzystają w obawie przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodu odmowy wykonywania pracy, jeśli zarzut dyskryminacji okaże się bezpodstawny³⁰. Na podstawie § 22 AGG w przypadku wystąpienia przez pracownika do sądu o nakaz powstrzymania się od działań dyskryminujących lub ich wyeliminowania, ciężar dowodu zostaje przerzucony na domniemanego sprawcę dyskryminacji. Pracownik ma tylko wykazać istnienie okoliczności mogących wskazywać na dyskryminację ze względu na wiek. Niezależnie od

²⁷ *Ibidem*, s. 131.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ **Bundesagentur für Arbeit**, *Peer Review...*, s. 13.

³⁰ **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 136.

skorzystania z opisanych środków, pracownik może zwrócić się także o pomoc do Federalnej Agencji Antydyskryminacyjnej³¹.

Zgodnie z § 2 ust. 4 AGG akt ten nie ma zastosowania do fazy zakończenia stosunku pracy. W tym zakresie odpowiednie postanowienia zawiera ustawa z dnia 10 sierpnia 1951 r. o ochronie przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy³² (KSchG). Ta ostatnia ustawa ma jednak ograniczony zakres stosowania³³. W literaturze uznaje się więc, że rozwiązanie to nie jest zgodne z prawem unijnym³⁴. Aby zapewnić zgodność z ustawodawstwem UE w przypadkach, w których ustawa o ochronie przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy nie ma zastosowania, przyjmuje się, że rozwiązanie stosunku pracy może zostać uznane za nieważne na skutek naruszenia zasady lojalności i dobrej wiary, wyrażonej w § 242 kodeksu cywilnego (BGB)³⁵.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wiek pracownika odgrywa decydującą rolę. Podstawową zasadą, na której opiera się ochrona trwałości zatrudnienia, jest uznanie zwolnienia, które nie jest społecznie uzasadnione, za nieważne. Zwolnienie nie jest społecznie uzasadnione, jeżeli nie jest związane z zachowaniem konkretnego pracownika ani z istotnymi zmianami organizacyjnymi, które uniemożliwiają dalsze jego zatrudnianie. W tym ostatnim przypadku przy typowaniu pracownika do zwolnienia pracodawca powinien uwzględnić jego wiek, zakładowy staż pracy, ewentualne obowiązki alimentacyjne czy orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca na skutek selekcji powinien rozwiązać stosunek pracy z tym pracownikiem, który potrzebuje ochrony socjalnej w najmniejszym stopniu (*Sozialauswahl*)³⁶. Skoro zatem wiek lub staż zakładowy znajdują się pośród istotnych kryteriów wyboru do zwolnienia, pracownicy starsi korzystają na ogół z silniejszej ochrony trwałości zatrudnienia w porównaniu do młodszych, chyba że nabyli już prawo do świadczeń socjalnych, zwłaszcza do emerytury czy renty z tytułu niezdolności

³¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

³² Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>

³³ § 1 ust. 1 KSchG.

³⁴ **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 132.

³⁵ Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>; **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 132.

³⁶ **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 132–133.

do pracy. Dlatego też w literaturze wskazuje się, że co do zasady, w przypadku wyboru starszego pracownika do zwolnienia zostanie ono uznane za nieskuteczne jako społecznie nieuzasadnione³⁷. Warto dodać, że w myśl § 102 ust. 1 ustawy z dnia 15 stycznia 1972 r. o ustroju zakładu pracy³⁸ (BetrVG) przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest podawana do wiadomości rady pracowników, która ma prawo wyrazić swoje zastrzeżenia co do zamiaru zwolnienia w szczególności w sytuacji, gdy pracodawca nie wziął pod uwagę położenia socjalnego pracownika przy wyborze do zwolnienia³⁹. Jeśli natomiast pracodawca nie skonsultuje zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z działającą u niego radą pracowników, pracownik ma prawo wystąpić w określonym czasie do sądu pracy o uznanie rozwiązania stosunku pracy za nieskuteczne i żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania, gdy kontynuacja zatrudnienia jest niemożliwa⁴⁰.

3. Aktualizacja kwalifikacji zawodowych pracowników starszych

Jako jeden z głównych instrumentów wspomagających utrzymanie zatrudnienia przez pracowników starszych wskazuje się w literaturze kształcenie ustawiczne. Posiadanie aktualnych kwalifikacji jest istotne nie tylko dla utrzymania zatrudnienia, ale odgrywa również znaczącą rolę w przypadku jego utraty, skracając do minimum okres bezrobocia⁴¹. Badania pokazują, że pod względem liczby pracowników w wieku 55–64 lata, biorących udział w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, Niemcy plasują się pośrodku stawki UE z wynikiem ok. 29%. W procesie tym biorą udział przede wszystkim pracownicy zatrudnieni w większych firmach⁴². Jeśli chodzi natomiast o pracodawców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, to z przeprowadzonych w 2013 r. na zlecenie Federalnej Agencji Antydyskryminacyjnej badań wynika, że najczęstszą przyczyną odmowy dostępu pracowników starszych do szkolenia zawodowego jest zbyt

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.

³⁹ § 102 ust. 3 pkt 1 BetrVG.

⁴⁰ **J. Sawang**, *Termination of employment legislation digest*, Country profile: Germany, s. 10–11, International Labour Organization 2006, <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/23/Germany.pdf>; stan na 28.10.2016 r.

⁴¹ **M. Dietz, U. Walwei**, *Germany...*, s. 373.

⁴² **N. Duell, K. Vogler-Ludwig**, *EEO Review...*, s. 6.

krótka perspektywa ich zatrudnienia⁴³. Dlatego też do podmiotów zatrudniających mniejszą liczbę pracowników (średnich i małych przedsiębiorstw) skierowano specjalny program, nadzorowany przez publiczne służby zatrudnienia⁴⁴.

W 2006 r. w ramach III księgi Kodeksu socjalnego⁴⁵ (SGB III) ustanowiono regulację umożliwiającą wsparcie osób starszych, w tym zatrudnionych albo bezrobotnych oraz posiadających niskie wykształcenie, w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (WeGebAU⁴⁶). W odniesieniu do pracowników starszych program WeGebAU ma na celu ułatwienie procesu uaktualniania ich kwalifikacji zawodowych i przez to zwiększenie szans na utrzymanie przez nich zatrudnienia⁴⁷. Dla celów programu pracownicy starsi zostali zdefiniowani jako osoby w wieku co najmniej 45 lat. Program obejmuje pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników⁴⁸. Po spełnieniu przesłanek uczestnictwa, Federalna Agencja Pracy lub jej oddziały regionalne wydają vouchery szkoleniowe, które umożliwiają częściowy zwrot kosztów poniesionych w związku ze szkoleniami organizowanymi przez akredytowane instytucje zewnętrzne⁴⁹. Od 2012 r. maksymalny zwrot nie może przekroczyć 75% kosztów szkolenia. Wspomniany limit refundacji, wprowadzony już w trakcie funkcjonowania programu, ma wspomagać efektywność szkoleń⁵⁰. W ramach kosztów mieszczą się koszty bezpośrednio związane ze szkoleniem, jak również związane z nim pośrednio – w szczególności koszty transportu, a także do pewnej wysokości koszty opieki nad dzieckiem⁵¹. Pozostałe koszty są ponoszone przez pracownika lub pracodawcę. Ponadto wymaga się, by przedmiot refundowanego szkolenia wykraczał poza zakres obsługi stanowiska

⁴³ **Federal Antidiscrimination Agency**, *Age-based Discrimination in Small and Medium-sized Enterprises*, Berlin 2013, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/factsheet_engl_Benachteiligung_aufgrund_des_Lebensalters_in_KMU.pdf?__blob=publicationFile&v=1, s. 2; **M. Caliendo, J. Hogenacker**, *op. cit.*, s. 17.

⁴⁴ **Bundesagentur für Arbeit**, *Peer Review...*, s. 21.

⁴⁵ Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert worden ist. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf, dalej: SGB III.

⁴⁶ *Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen*.

⁴⁷ **J.S. Heywood, U. Jirjahn**, *The hiring...*, s. 4; **Federal Ministry of Labour and Social Affairs**, *Social Security at a Glance 2015*, Referat Information, Bonn 2015, s. 23.

⁴⁸ § 82 SGB III; **Ch. Singer, O.-S. Toomet**, *On government-subsidized training programs for older workers*, IAB Discussion Paper 2013/21, s. 7.

⁴⁹ **OECD**, *Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers*, Germany, Situation mid-2012, s. 5.

⁵⁰ **O. Stettes**, *Germany...*, s. 1.

⁵¹ § 83–§ 87 SGB III; **Ch. Singer, O.-S. Toomet**, *On government...*, s. 7.

pracy. Powinno ono w szczególności dostarczyć wiedzę i umiejętności, które mogą być wykorzystane na rynku pracy, w tym umożliwić nabycie konkretnych kwalifikacji zawodowych⁵². W trakcie szkolenia pracodawca jest zobowiązany wobec pracownika do wypłaty wynagrodzenia za pracę⁵³.

Przeprowadzone badania wykazały, że wiedzę na temat możliwości korzystania z subsydiów w związku ze szkoleniem pracowników posiadała około połowa pracodawców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, natomiast ze wsparcia korzystała ok. ¼ z nich. Wśród uczestników programu przeważali więksi pracodawcy, mali jako główną przeszkodę podawali brak możliwości przeprowadzenia szkolenia wewnątrzzakładowego⁵⁴. W literaturze wskazuje się, że instrument ten wpłynął na zwiększenie stopy zatrudnienia wśród pracowników starszych o ok. 9%⁵⁵. Natomiast według innych źródeł w okresie dwóch lat po zakończeniu szkolenia prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia wyniosło od 1–2,5%, co przy maksymalnej wartości oznacza wydłużenie zatrudnienia o ok. 19 dni⁵⁶. Efekt jest bardziej zauważalny w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, pracowników w wieku powyżej 50. roku życia oraz tych, którzy zostali objęci dłuższymi formami szkolenia. W rezultacie wskazuje się, że omawiany środek wpłynął pozytywnie na stabilizację zatrudnienia pracowników starszych głównie poprzez malejącą tendencję do redukcji wymiaru zatrudnienia oraz do dezaktywizacji zawodowej⁵⁷. Jako bardziej skuteczne uznano szkolenia dłuższe i bardziej specjalistyczne, co znalazło swoje przełożenie także na wzrost wynagrodzeń⁵⁸. W rezultacie Federalna Agencja Pracy, począwszy od 2012 r., subsydiuje szkolenia trwające nie krócej niż 4 tygodnie⁵⁹.

4. Redukcja czasu pracy pracowników starszych

Instrumentem umożliwiającym stopniowe przejście z aktywnego życia zawodowego na emeryturę jest redukcja czasu pracy pracowników starszych, w literaturze

⁵² J.S. Heywood, U. Jirjahn, *The hiring...*, s. 4; Ch. Singer, O.-S. Toomet, *On government...*, s. 7.

⁵³ O. Stettes, *Germany...*, s. 1.

⁵⁴ Bundesagentur für Arbeit, *Peer Review...*, s. 11–12.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 19.

⁵⁶ Ch. Singer, O.-S. Toomet, *On government...*, s. 22.

⁵⁷ *Ibidem*, s. 4 i 6.

⁵⁸ Przy wydłużeniu zatrudnienia średnio o 19 dni i przyjmując uśrednioną dniówkę w wysokości 80 EUR, uzyskano wzrost o ok. 1500 EUR – *Ibidem*, s. 22–23.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 22.

nazywana niekiedy emeryturą częściową⁶⁰. Została ona uregulowana ustawą z 23 lipca 1996 r. o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę⁶¹ (AltTZG). W myśl § 1 ust. 2 Federalna Agencja Pracy wspiera poprzez świadczenia określone niniejszą ustawą pracę w niepełnym wymiarze starszych pracowników, którzy ograniczą swój czas pracy od momentu ukończenia 55. roku życia i najpóźniej od 31 grudnia 2009 r., a w ten sposób umożliwią zatrudnienie pracowników, którzy w przeciwnym wypadku pozostaliby bezrobotni. Wspomniane świadczenie adresowane było do pracowników, którzy oprócz osiągnięcia odpowiedniego wieku, podlegali ubezpieczeniu społecznemu łącznie przez 3 lata w okresie 5 lat bezpośrednio poprzedzających złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy⁶². Redukcja czasu pracy mogła być dokonana na dwa sposoby – albo jako zmniejszenie wymiaru czasu pracy o połowę aż do nabycia prawa do emerytury (*part-time model*) albo jako kontynuacja zatrudnienia w pełnym wymiarze przez połowę okresu pozostałego do nabycia emerytury i nieświadczenie pracy wcale przez drugą połowę (*block model*)⁶³. Niezależnie od przyjętego modelu pracownik zachowywał prawo do 70% dotychczasowego wynagrodzenia netto, przy czym pracodawca był zobowiązany wypłacać co najmniej 50%. Składka emerytalna oraz część wynagrodzenia (początkowo 50%, następnie do 20%⁶⁴) były subsydiowane ze środków publicznych przez okres do 6 lat pod warunkiem, że zatrudniono osobę bezrobotną lub młodszą w ramach zredukowanej części etatu pracownika starszego⁶⁵.

Omawiany instrument cieszył się dużą popularnością wśród pracowników starszych. W roku 2007 ponad 540 000 osób w wieku 55–64 lata korzystało z tego rozwiązania, z czego w ok. 105 000 przypadków wypłacano subsydia⁶⁶. Ustawa zachęcała także partnerów społecznych do rozwijania omówionego instrumentu

⁶⁰ B. Ebbinghaus, W. Eichhorst, *Employment Regulation and Labour Market Policy in Germany, 1991–2005*, IZA Discussion Paper No. 2502, December 2006, s. 35.

⁶¹ Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634) geändert worden ist, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/alttzg_1996/gesamt.pdf

⁶² § 2 AltTZG.

⁶³ S. Vogel, *Young workers to substitute for older employees*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 15 September 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/young-workers-to-substitute-for-older-employees>; stan na 12.05.2016 r.

⁶⁴ M. Huber, M. Lechner, C. Wunsch, *The Effect of Firms' Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees*, IZA Discussion Paper, No. 7513, July 2013, s. 5.

⁶⁵ § 4 ust. 1 AltTZG.

⁶⁶ N. Duell, K. Vogler-Ludwig, *EEO Review...*, s. 5; O. Stettes, *Germany...*, s. 10.

w ramach porozumień zbiorowych⁶⁷. Porozumienia takie zawarto w branżach obróbki metalu i elektrycznej⁶⁸, dla urzędników administracji publicznej⁶⁹ oraz w branży metalurgicznej i elektrycznej w Badenii-Wirtembergii⁷⁰. Subsydiowanie z publicznych środków wypłaty świadczeń dla pracowników zakończyło się, co obecnie oznacza konieczność finansowania przez pracodawców gwarancji ustanowionych w porozumieniach zbiorowych.

Na podstawie przeprowadzonych badań w literaturze formułowany jest pogląd, że zakładowe programy przewidujące częściowe emerytury w znacznym stopniu przyczyniają się do redukcji bezrobocia wśród osób starszych⁷¹. Wpływ na stopę bezrobocia nie jest jednak taki sam – w zachodniej części Niemiec pracownicy korzystający z omawianego instrumentu wybierają częściej opcję zablokowaną, zatem po okresie pracy w pełnym wymiarze, zachowując gwarancję wypłaty wynagrodzenia, preferują wolny czas i pozostają nieaktywni zawodowo zamiast rejestrować się w charakterze bezrobotnego⁷². Natomiast w części wschodniej kraju pracownicy starsi pozostają w zatrudnieniu dłużej, co wpływa na polepszenie wpływów z tytułu danin publicznych oraz na zmniejszenie wydatków z systemu zabezpieczenia społecznego. Ponadto pracodawcy oferujący częściowe emerytury są w stanie dłużej zatrudniać pracowników starszych w porównaniu do pracodawców, którzy nie wprowadzili tego instrumentu⁷³.

5. Trwałość zatrudnienia pracowników starszych

Zasady dotyczące rozwiązywania stosunku pracy są uregulowane w Kodeksie cywilnym oraz we wspomnianej już ustawie o ochronie przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy (KSchG). Oprócz regulacji ustawowej, zasady dotyczące ochrony trwałości zatrudnienia mogą być ustanawiane w porozumie-

⁶⁷ Np. § 2 ust. 2, § 3 ust. 1, § 9 ust. 1 AltTZG.

⁶⁸ **S. Vogel**, *Agreement on partial retirement in metal and electrical industry*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 1 December 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurowork/articles/agreement-on-partial-retirement-in-metal-and-electrical-industry>; stan na 12.05.2016 r.

⁶⁹ **O. Stettes**, *Germany...*, s. 1.

⁷⁰ **S. Vogel**, *Agreement...*, s. 1.

⁷¹ **M. Huber**, **M. Lechner**, **C. Wunsch**, *The Effect...*, s. 27.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ *Ibidem*, s. 27–28.

niach zbiorowych oraz indywidualnych umowach o pracę⁷⁴. Zgodnie z ustawą, pracownicy są objęci ochroną na wypadek zwolnienia u pracodawców zatrudniających więcej niż 10 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy⁷⁵ oraz pod warunkiem posiadania stażu zakładowego dłuższego niż 6 miesięcy⁷⁶. Jeśli przyczyna zwolnienia leży po stronie pracodawcy, jest on zobowiązany uwzględnić sytuację socjalną pracownika⁷⁷, co było już przedmiotem rozważań. Niektóre kategorie pracowników, jak np. pracownicy niepełnosprawni, pracownice w ciąży są objęci ochroną szczególną przed rozwiązaniem stosunku pracy, przejawiającą się w konieczności uzyskania uprzedniej zgody na jego rozwiązanie od specjalnych podmiotów, jednak nie należą do nich pracownicy starsi⁷⁸.

Długość okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony nie zależy od strony, która składa oświadczenie woli⁷⁹. Zwiększa się jednak wraz ze stażem zakładowym o 1 miesiąc za każdym razem, gdy staż ten przekracza odpowiednio 5, 8, 10, 12 i 15 lat. Wraz z 20-letnim stażem zakładowym zostaje zwiększony z 6 do 7 miesięcy⁸⁰. Okresy wypowiedzenia mogą być wydłużane lub skracane w ramach porozumień zbiorowych⁸¹, a także na mocy odpowiednich postanowień indywidualnych umów o pracę⁸². Według danych z 2004 r. w grupie pracowników w wieku 55–59 lat prawie 69% legitymowało się stażem zakładowym dłuższym niż 10 lat, natomiast w grupie pracowników w wieku 60–64 lata wspomniany staż posiadało ponad 71% z nich⁸³.

⁷⁴ EUROFOUND, *Germany: Protection against dismissal: Germany*, <http://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/protection-against-dismissal-1>; stan na 13.07.2016 r.

⁷⁵ B. Kraemer, *Germany: Working life country profile*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 25 November 2015, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-working-life-country-profile>, dostęp 11 maja 2016 r.

⁷⁶ §1 ust. 1 KSchG; B. Waas, *Labour Policy and Fixed-Term Employment Contracts in Germany*, w: *Labour Policy on Fixed-term Employment Contracts*, Comparative Labour Law Seminar, The Japan Institute for Labour Policy and Training 2010/9, s. 26; B. Ebbinghaus, W. Eichhorst, *Employment...*, s. 11.

⁷⁷ B. Kraemer, *Germany...*, s. 1.

⁷⁸ EUROFOUND, *Germany: Protection against dismissal: Germany*, EUROFOUND, <http://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/protection-against-dismissal-1>; stan na 13.07.2016 r.

⁷⁹ § 622 ust. 2 pkt 1 BGB.

⁸⁰ § 622 ust. 2 pkt 7 BGB; Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Social...*, s. 38; OECD, *Detailed description of employment protection legislation 2012-2013, Germany*, s. 34.

⁸¹ § 622 ust. 4 BGB; B. Ebbinghaus, W. Eichhorst, *Employment...*, s. 11.

⁸² § 622 ust. 5 BGB.

⁸³ B. Ebbinghaus, W. Eichhorst, *Employment...*, s. 17.

Pracownik w okresie trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia może odwołać się do sądu pracy⁸⁴. W przypadku uznania rozwiązania stosunku pracy za niezgodne z prawem, pracownikowi przysługuje w szczególności prawo do odszkodowania, którego wysokość jest uzależniona od długości zakładowego stażu pracy. Pracownikowi, który ukończył 50 lat i posiada dłuższy niż 15-letni staż zakładowy, przysługuje świadczenie w wysokości wynagrodzenia za 15 miesięcy, natomiast w odniesieniu do pracownika w wieku 55 lat z dłuższym niż 20-letni stażem zakładowym, odszkodowanie stanowi równowartość 18-krotności miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku pozostałych pracowników odprawa zazwyczaj stanowi równowartość rocznego wynagrodzenia⁸⁵. W literaturze wskazuje się, że aby uniknąć czaso- i kosztochłonnego procesu sądowego, w praktyce stosowana jest zasada, iż w przypadku wątpliwości co do legalności rozwiązania stosunku pracy pracodawca proponuje pracownikowi odprawę, na której wysokość składa się połowa ostatniego miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok zakładowego stażu pracy. W przypadkach, w których wysoce prawdopodobne byłoby uznanie przez sąd rozwiązania stosunku pracy za niezgodne z prawem, pracodawcy w celu uniknięcia konieczności kontynuacji zatrudnienia oferują pracownikom odprawy w większej wysokości⁸⁶.

Dodatkową ochronę w razie zwolnień grupowych obejmujących pracowników starszych ustanowiono w drodze branżowych porozumień zbiorowych. Przy 25-letnim stażu zakładowym w przemyśle chemicznym pracownik w wieku co najmniej 60 lat ma zagwarantowaną odprawę w wysokości wynagrodzenia za okres 6 miesięcy, w przemyśle metalurgicznym pracownik w wieku co najmniej 59 lat ma prawo do odprawy w wysokości wynagrodzenia za 9 miesięcy, a w przypadku sektora publicznego w landach zachodnich oraz w branży usług pocztowych odprawy przewidziano już dla pracowników, którzy ukończyli 55 rok życia⁸⁷. Konieczność poniesienia przez pracodawcę większych kosztów z tytułu odpraw dla pracowników starszych może więc powstrzymać przed ich doborem do zwolnienia.

⁸⁴ **Federal Ministry of Labour and Social Affairs**, *Social...*, s. 39.

⁸⁵ **OECD**, *Detailed...*, s. 34.

⁸⁶ **R. von Steinau-Steinrück, C. Vernuft**, *Germany...*, s. 133.

⁸⁷ **B. Ebbinghaus, W. Eichhorst**, *Employment...*, s. 11.

6. Działania partnerów społecznych w zakresie utrzymywania w zatrudnieniu starszych pracowników

W problematykę stabilizowania zatrudnienia starszych pracowników i wydłużania ich aktywności zawodowej silnie zaangażowani są partnerzy społeczni, regulując wskazaną materię w branżowych porozumieniach zbiorowych. Przykładowo w sektorze obróbki metalu w 2006 r. zawarto porozumienie zbiorowe obejmujące następujące kwestie: zdrowie i bezpieczeństwo pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ograniczenie pracy związanej z nadmiernym obciążeniem, *job-rotation*, dyferencjacja zespołów pracowniczych pod względem wieku, dostosowanie czasu pracy m.in. poprzez wprowadzenie kont czasu pracy, dopasowanie obowiązków stosownie do wieku i stanu zdrowia, profilaktyka zdrowotna wśród pracowników. Działania finansowane są ze specjalnego funduszu, do którego składki może wpłacać zarówno pracodawca, jak i pracownicy. Porozumienie objęło ok. 85 000 pracowników⁸⁸.

Przykład indywidualizacji rozwiązań adresowanych do pracowników starszych płynie także z branży chemicznej, w której w 2008 r. zawarto porozumienie zbiorowe w sprawie wydłużania życia zawodowego. Zgodnie z jego postanowieniami pracodawcy reprezentujący branżę chemiczną zostali zobowiązani do dokonania analizy struktury wiekowej zatrudnianych pracowników, ich kwalifikacji, częstotliwości występowania absencji chorobowej. Na jej podstawie wraz z radami pracowniczymi zidentyfikowano obszary problemowe i zaproponowano sposoby ich rozwiązania, z wykorzystaniem środków specjalnie utworzonego funduszu demograficznego, na który składki gromadzi pracodawca w wysokości 300 EUR rocznie za pracownika⁸⁹. Początkowo pracodawcy mieli do wyboru instrumenty, takie jak konta czasu pracy, częściowa emerytura bądź zakładowy plan emerytalny oraz dodatkowe ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy. Wszystkie te instrumenty są kierowane zwłaszcza do starszych pracowników. Pracownicy powyżej 40. roku życia we wspomnianej branży stanowią ponad 60% wszystkich zatrudnionych⁹⁰. W sumie porozumienie objęło ok. 550 000 pracowników zatrudnionych w branży chemicznej⁹¹.

⁸⁸ **H. Dribbusch**, *New Package of agreements for steel industry*, European Observatory of Working Life, EUROFOUND, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/new-package-of-agreements-for-steel-industry>; stan na 12.07.2016 r.

⁸⁹ **O. Stettes**, *Social partners sign new package of agreements for chemicals industry*, European Observatory of Working Life, EUROFOUND, 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/social-partners-sign-new-package-of-agreements-for-chemicals-industry>; stan na 12.07.2016 r.

⁹⁰ **O. Stettes**, *Germany...*, s. 20.

⁹¹ **O. Stettes**, *Social...*, s. 1.

7. Podsumowanie

Dążąc do podsumowania poczynionych rozważań, należy uznać rozwiązania przyjęte w celu stabilizowania zatrudnienia niemieckich pracowników starszych za skuteczne, co znajduje odzwierciedlenie w danych statystycznych. Jak się wydaje, owa skuteczność wynika z dwóch zasadniczych czynników. Pierwszy z nich polega na trafnej identyfikacji barier stabilizacji zatrudnienia, drugi to skala i stopień zaangażowania różnorodnych podmiotów w ich zwalczanie. W odniesieniu do tego ostatniego nie do przecenienia jest aktywny udział partnerów społecznych w tworzeniu elastycznych rozwiązań, dopasowanych do specyfiki i potrzeb pracowników starszych zatrudnionych w danej branży. Jednocześnie warto zauważyć, że rozwiązania ogólne, tworzone przez ustawodawcę, co do zasady, nie nakładają na pracodawców zatrudniających starszych pracowników większych obciążeń finansowych, a jednocześnie wspierają tych, którzy podejmują działania na rzecz wydłużania ich aktywności zawodowej.

Poszukując w porządkach prawnych innych krajów rozwiązań mogących służyć do budowy modelu przeciwdziałania bezrobociu wśród osób starszych w Polsce, należy uwzględnić krajowe uwarunkowania społeczno-gospodarcze oraz praktykę regulowania stosunków przemysłowych, w której główną rolę odgrywa ustawodawstwo.

Bibliografia

Akty prawne:

- Ustawa z dnia 18 sierpnia 1896 r. Kodeks cywilny [Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>].
- Ustawa z dnia 10 sierpnia 1951 r. o ochronie przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy [(Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>].
- Ustawa z dnia 15 stycznia 1972 r. o ustroju zakładu pracy [Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.pdf].
- Ustawa z 23 lipca 1996 r. o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę [Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom

28. März 2009 (BGBl. I S. 634) geändert worden ist, http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/alttzg_1996/gesamt.pdf].

Ustawa z dnia 24 marca 1997 r. Kodeks socjalny, Księga III [Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert worden ist. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf].

Ustawa ogólna o równym traktowaniu z dnia 14 sierpnia 2006 r. [*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>].

Opracowania:

Börsch-Supan Axel, Weiss Matthias, *Productivity and the age composition of work teams: Evidence from assembly line*, Munich Center for the Economics of Aging (MEA) Discussion Paper Series No. 07148, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy 2011.

Bundesagentur für Arbeit, *'PES and Older Workers'*, Host Country PES Issues Paper, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, European Commission, March 2012.

Caliendo Marco, Hogenacker Jens, *The German Labor Market after The Great Recession: Successful Reforms and Future Challenges*, IZA Discussion Paper No. 6810, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn, Germany, August 2012.

Dietz Martin, Walwei Ulrich, *Germany – No Country for Older Workers?*, Journal for Labour Market Research 44/4, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg 2011.

Dribbusch Heiner, *New Package of agreements for steel industry*, European Observatory of Working Life, EUROFOUND, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/new-package-of-agreements-for-steel-industry>; stan na 12.07.2016 r.

Duell Nicola, Vogler-Ludwig Kurt, *EEO Review: Employment policies to promote active ageing*, Germany, ECONOMIX Research & Consulting, Munich 2012.

Dustmann Christian, Fitzenberger Bernd, Schönberg Uta, Spitz-Oener Alexandra, *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy*, Journal of Economic Perspectives 28/1, American Economic Association 2014.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16–22.

Ebbinghaus Bernhard, Eichhorst Werner, *Employment Regulation and Labour Market Policy in Germany, 1991–2005*, IZA Discussion Paper No. 2502, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn, Germany, December 2006;

EUROFOUND, *Germany: Protection against dismissal: Germany*, <http://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/protection-against-dismissal-1>; stan na 13.07.2016 r.

Federal Antidiscrimination Agency, *Age-based Discrimination in Small and Medium-sized Enterprises*, Berlin 2013, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/factsheet_engl_Benachteiligung_aufgrund_des_Lebensalters_in_KMU.pdf?__blob=publicationFile&v=1; stan na 15.05.2016 r.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Social Security at a Glance 2015*, Referat Information, Bonn 2015.

- Heywood John S., Jirjahn Uwe**, *The hiring and employment of older workers in Germany: A comparative perspective*, Journal for Labour Market Research, Springer 2015, <http://link.springer.com/article/10.1007/s12651-015-0195-4>; stan na 14.05.2016 r.
- Huber Martin, Lechner Michael, Wunsch Conny**, *The Effect of Firms' Partial Retirement Policies on the Labour Market Outcomes of Their Employees*, IZA Discussion Paper, No. 7513, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn, Germany, July 2013.
- Jacobi Lena, Kluge Jochen**, *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Policy in Germany*, IZA Discussion Paper no. 2100, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn, Germany, April 2006.
- Kemmerling Achim, Bruttel Oliver**, *New Politics in German Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Discussion Paper SP I 2005–101, February 2005.
- Kraemer Birgit**, *Germany: Working life country profile*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 25 November 2015, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-working-life-country-profile>; stan na 11.05.2016 r.
- Leschke Janine, Schmid Günther, Griga Dorit**, *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Discussion Paper SP I 2006–108, April 2006.
- Mutual Information System on Social Protection**, *Comparative Tables: Germany*; stan na 1.01.2016 r., <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVE-TABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>
- OECD**, *Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers*, Germany, Situation mid-2012, <https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Germany-MOD.pdf>; stan na 18.05.2016 r.
- OECD**, *Detailed description of employment protection legislation 2012–2013, Germany*, <https://www.oecd.org/els/emp/All.pdf>; stan na 22.05.2016 r.
- Sawang Judith**, *Termination of employment legislation digest, Country profile – Germany*, International Labour Organization, Geneva 2006, s. 10–11, <http://www.ilo.org/dyn/eplx/docs/23/Germany.pdf>; stan na 28.10.2016 r.
- Singer Christine, Toomet Ott-Siim**, *On government-subsidized training programs for older workers*, IAB Discussion Paper 21/2013, Institute for Employment Research, German Federal Employment Agency (Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit).
- Steinau-Steinrück Robert von, Vernuft Cord**, *Germany*, w: **Nicky ten Bokum, Tom Flanagan, Roselyn Sands, Robert von Steinau-Steinrück** (red.), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer Law & Business, The Netherlands 2009.
- Stettes Oliver**, *Germany: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, European Observatory of Working Life, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 2 June 2013, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>; stan na 12.05.2016 r.
- Stettes Oliver**, *Social partners sign new package of agreements for chemicals industry*, European Observatory of Working Life, EUROFOUND, 2008, Dublin, <http://www.eurofound.europa>.

eu/observatories/eurwork/articles/social-partners-sign-new-package-of-agreements-for-chemicals-industry; stan na 12.07.2016 r.

Vogel Sandra, *Young workers to substitute for older employees*, *European Observatory of Working Life*, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 15 September 2009, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/young-workers-to-substitute-for-older-employees>; stan na 12.05.2016 r.

Vogel Sandra, *Agreement on partial retirement in metal and electrical industry*, *European Observatory of Working Life*, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 1 December 2008, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/agreement-on-partial-retirement-in-metal-and-electrical-industry>; stan na 12.05.2016 r.

Waas Bernd, *Labour Policy and Fixed-Term Employment Contracts in Germany*, w: *Labour Policy on Fixed-term Employment Contracts*, Comparative Labour Law Seminar, The Japan Institute for Labour Policy and Training, No. 9, 2010, Japan Institute for Labour Policy and Training, Tokyo, Japan.

Magdalena PALUSZKIEWICZ

SELECTED LEGAL MEASURES SUPPORTING EMPLOYMENT OF THE ELDERLY IN GERMANY

(Summary)

The initiatives undertaken in Germany with respect to the older workers are concentrated on extending their vocational activity, including the issue of unemployment prevention, labour market activation and limiting the access to the passive form of support. The main purpose of the study is to present a general overview of legal measures that support employment of older German workers and therefore prevent their unemployment. The analysis of the legal construction and effectiveness of these measures, supplemented by the results of researches 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 German legal institutions that are most frequently discussed in the literature.

Keywords: unemployment prevention; supporting of employment; extending working lives; older workers