

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH W POLSCE

Professional activity of the elderly in Poland

Abstrakt

Niski poziom zatrudnienia osób starszych w Polsce powodowany jest między innymi istnieniem mechanizmów ich wykluczania z rynku pracy, które związane są ze zjawiskami ageizmu oraz dyskryminacji ze względu na wiek. Głównym celem artykułu jest ukazanie sytuacji osób starszych na rynku pracy poprzez analizę wskaźników odnoszących się do zatrudnienia oraz stopy bezrobocia, a także opisanie wybranych przejawów ich dyskryminacji na tym polu, co w konsekwencji prowadzi do rezygnacji seniorów z pracy zawodowej. Pozycja osób starszych na rynku pracy w Polsce została przedstawiona na tle ich sytuacji w Unii Europejskiej. Dane do obliczeń współczynników zaczerpnięte zostały z baz danych Eurostatu: demography (demo_pop), employment – LFS adjusted series (lfsi_emp_a) oraz total unemployment – LFS series (lfsa_unemp), natomiast dane obrazujące przejawy dyskryminacji seniorów w tej sferze ich aktywności – z opracowań naukowych.

Słowa kluczowe: osoby starsze, aktywność zawodowa, rynek pracy, dyskryminacja

Abstract

The low level of elderly employment in Poland is caused by the existence of mechanisms of their exclusion from the labor market which are associated with the ageism and age discrimination. The main goal of this article is to present the situation of the elderly in the labor market by analyzing indicators relating to employment and unemployment, as well as a description of some manifestations of discrimination in this field, which leads to the seniors withdrawal from the labor market. The elderly position in the labor market in Poland is shown in the background of their situation in the European Union. Data used for calculating the indicators were taken from the Eurostat databases: demography (demo_pop), employment – LFS adjusted series (lfsi_emp_a) and total unemployment – LFS series (lfsa_unemp), while data showing the elderly discrimination in this sphere of their activity from scientific publications.

Keywords: elderly, work activity, labor market, discrimination

Wprowadzenie

Aktywność zawodowa jest jednym z komponentów aktywności społecznej osób starszych. Praca zawodowa, a co za tym idzie – wykonywany zawód oraz otrzymywane wynagrodzenie stanowią ważne elementy auto-identyfikacji jednostki oraz określają jej pozycję społeczną (Szukalski 2014: 11). Wiek w wymiarze normatywnym bardzo często określa akceptowane zachowania konkretnych grup społecznych, do których zaliczamy także osoby starsze. Zachowania te odnoszą się między innymi do rynku pracy (Stypińska 2015: 145–146).

Wiek na rynku pracy ma ogromne znaczenie, ponieważ jest faktorem determinującym postrzeganie jednostki, przez co może zwiększać lub zmniejszać jej szanse na znalezienie pracy, uzyskanie awansu czy podniesienie kwalifikacji zawodowych. W przypadku osób starszych wiek jest najczęściej czynnikiem ograniczającym i prowadzić może do wykluczenia społecznego. Socjologowie są zgodni, że pozycję społeczną jednostki, obok

płci i rasy, wyznacza również wiek, który jest jednym z najsilniejszych determinantów stratyfikujących. Jest on także czynnikiem prowadzącym do powstawania i utrwalania powszechnie występujących stereotypów. Osoby starsze postrzegane są jako jednostki niezainteresowane podnoszeniem kompetencji zawodowych, posiadające w porównaniu z osobami młodszymi niższą zdolność uczenia się oraz adaptacji do nowych warunków, mniejszą elastyczność i energię w pracy, a także niechętnie nowym technologiom. Starsi pracownicy są także oceniani pozytywnie – pod względem umiejętności kierowniczych, doświadczenia, etyki pracy, rzetelności, zaangażowania w pracę, uczciwości oraz zdolności interpersonalnych (Turek 2015: 169).

Starzenie się społeczeństwa polskiego prowadzić będzie w przyszłości do starzenia się zasobów pracy, co w dalszej perspektywie skutkować będzie niewystarczającymi zasobami siły roboczej. Dlatego też wzrost aktywności zawodowej osób starszych jest w ostatnich latach priorytetem polityki społeczno-ekonomicznej, a jednym z czynników ograniczających ten wzrost jest zjawisko dyskryminacji osób starszych na rynku pracy.

Niestety zarówno aktywność zawodowa, jak i społeczna osób starszych w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. W rankingu „Active Ageing Index 2014” Polska w 2014 roku zajmowała 27. miejsce na 28 państw europejskich branych pod uwagę. Indeks ten służy analizie sytuacji osób starszych i budowany jest w oparciu o dane dotyczące czterech wymiarów ich życia: zatrudnienie, partycypacja społeczna, samodzielność (niezależność), zdrowe, bezpieczne życie oraz tworzenie warunków sprzyjających aktywnemu starzeniu się. Tak niska pozycja Polski wymusza koncentrację zainteresowań polityków społecznych wokół zagadnień związanych z aktywizacją osób starszych, która oznacza nie tylko ich partycypację w życiu społecznym, lecz także w życiu zawodowym.

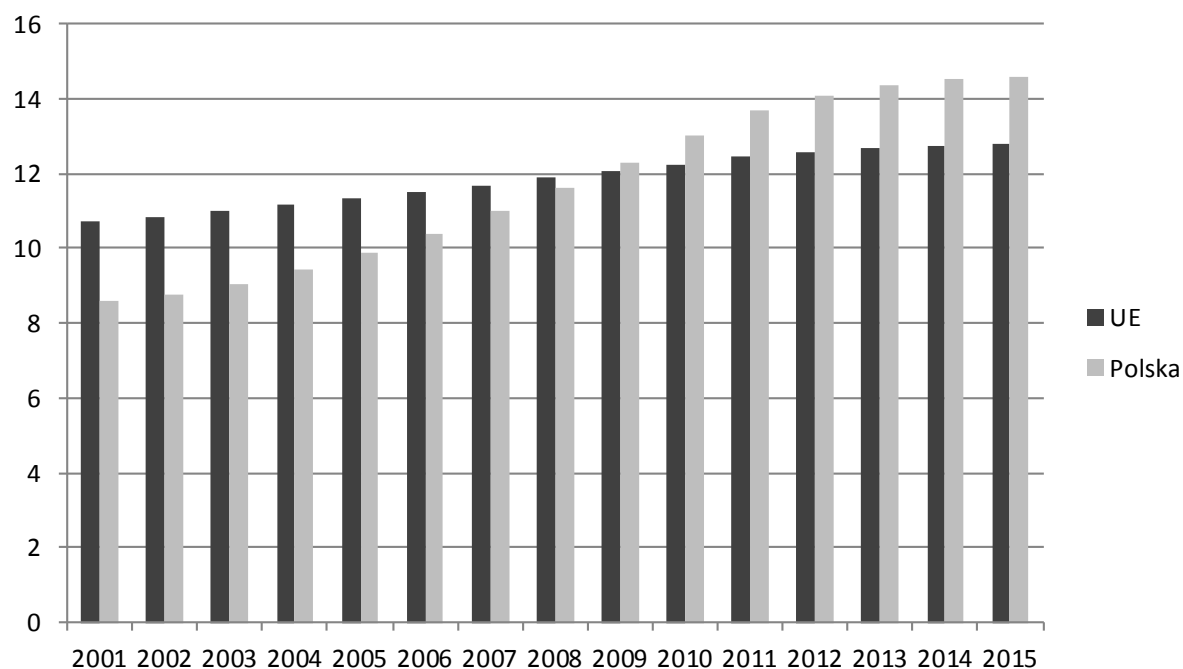
Osoby starsze na rynku pracy

Potencjał jednostki na rynku pracy najczęściej określany jest przez pracodawców z punktu widzenia wieku chronologicznego. Dlatego też tak istotne jest określenie granicy wieku starszego. Zwykle w literaturze demograficznej oraz gerontologicznej za granicę taką przyjmuje się 65. rok życia. Jeśli jednak mówimy o osobach starszych w kontekście rynku pracy, rozumiemy przez to najczęściej osoby powyżej 45., 50. lub 55. roku życia, ponieważ jest to starsza część populacji osób w wieku produkcyjnym. W niniejszym opracowaniu przez osoby starsze na rynku pracy rozumiane będą osoby w wieku powyżej 55. roku życia.

Przed dokonaniem analizy partycypacji osób starszych na rynku pracy należy określić udział osób w wieku 55 lat i więcej w całej populacji. Od początku XXI wieku obserwowany jest stały wzrost odsetka ludności w wieku 55–64 lata zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej (UE) (wykres 1). Jednak w Polsce wzrost ten jest o wiele szybszy niż w całej UE. W 2001 roku odsetek tej części populacji dla UE wynosił niespełna 11%, a dla Polski nieco ponad 8,5%. W roku 2008 jego wartości dla Polski i UE były zbliżone i wynosiły prawie 12% (nieco więcej dla UE), jednak już od roku 2009 odsetek osób w wieku 55–64 lata był wyższy w Polsce. W roku 2015 różnica wynosiła ok. 2%.

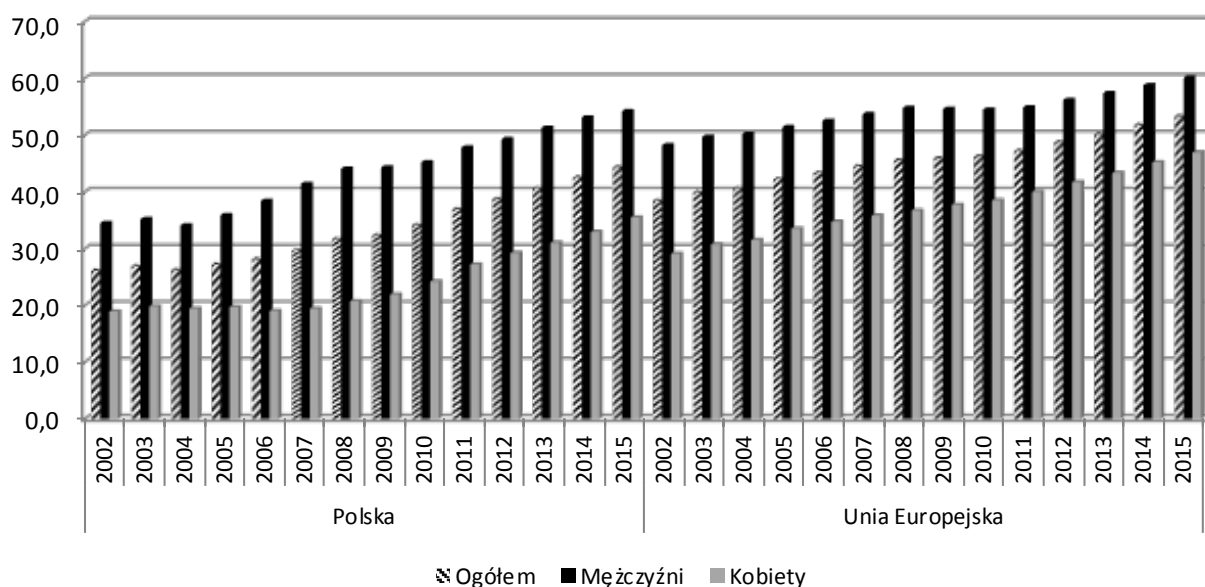
Starzenie się społeczeństw rozwiniętych jest procesem nieuchronnym i wynika między innymi z poprawy warunków oraz jakości życia, a także z rozwoju medycyny. Powyższa bardzo krótka analiza ukazuje niekorzystną sytuację demograficzną Polski, która w najbliższych dziesięcioleciach będzie się jeszcze pogłębiała i w znacznym stopniu wpłycie na rynek pracy. Starzenie się zasobów pracy obserwowane w ostatnich dziesięcioleciach wymusiło wzrost stopy zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata (wykres 2). Płeć różnicuje w istotnym stopniu wartości omawianego wskaźnika. W Polsce stopa zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata systematycznie wzrastała od niespełna 26,1% w roku 2002 do 44,3% w roku 2015 dla obu płci łącznie, przy czym w przypadku mężczyzn przyjmowała ona znacznie wyższe wartości (34,5% w 2001 r. oraz 54,3% w 2015 r.) niż w przypadku kobiet (18,9% w 2001 r. oraz 35,5% w 2015 r.). Stopa zatrudnienia tej części populacji w UE osiągała o wiele wyższe wartości, zwłaszcza w przypadku kobiet, a różnica między mężczyznami i kobietami była o wiele mniejsza niż w przypadku Polski. W roku 2015 wartość omawianego wskaźnika osiągnęła dla obu płci łącznie 53,3%, czyli o 10 punktów procentowych więcej niż w naszym kraju. W tym prawie 47% kobiet oraz ponad 60% mężczyzn w tym wieku w Europie posiadało zatrudnienie.

Wykres 1. Odsetek ludności w wieku 55–64 lata w Unii Europejskiej i w Polsce w latach 2001–2015 (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: Demography (demo_pop).

Wykres 2. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2015 (w %).



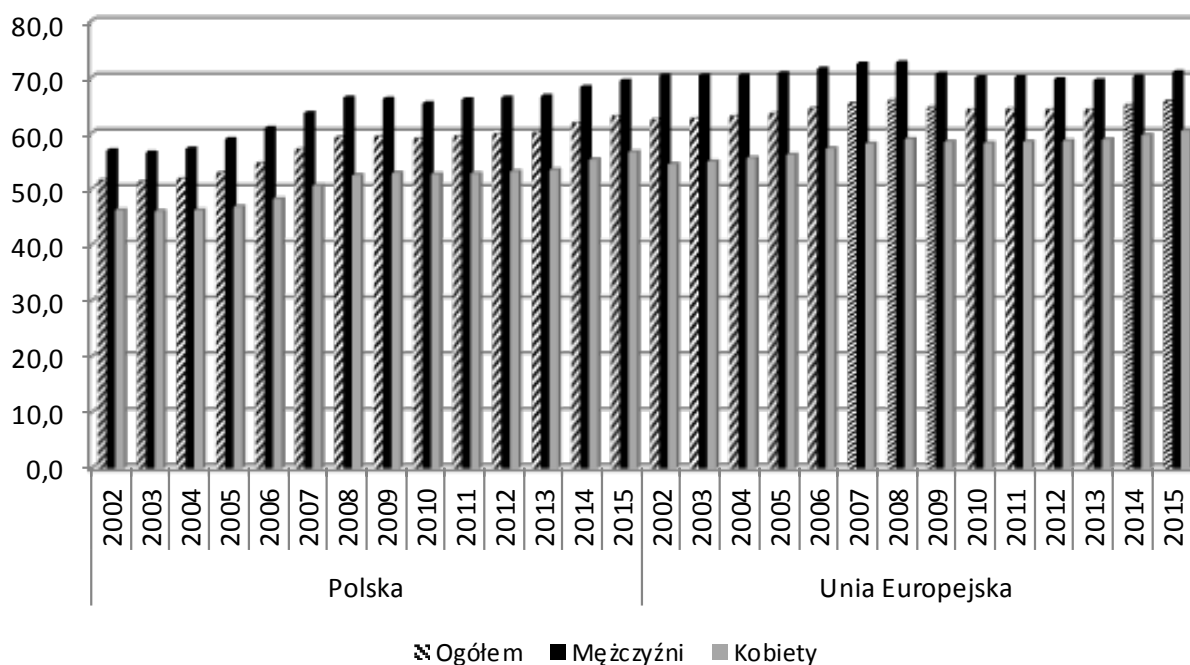
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: Employment – LFS adjusted series (lfsi_emp_a).

Sytuacja jest jeszcze bardziej niepokojąca, gdy dane dotyczące stopy zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata zestawimy z danymi dotyczącymi stopy zatrudnienia całej populacji w wieku produkcyjnym (15–64 lata) (wykres 3). W przypadku Polski nastąpił niewielki spadek zatrudnienia tej części populacji w latach

2002–2003, po czym od roku 2004 zauważalny był stały wzrost (z wyjątkiem roku 2010). W roku 2015 prawie 63% populacji w wieku 15–64 lata posiadało zatrudnienie, a różnica między mężczyznami a kobietami była niższa niż w przypadku stopy zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata. W UE omawiany wskaźnik przyjmował wartości wyższe niż w Polsce. Podobnie jak w przypadku Polski, także i tu obserwujemy wyższe wartości wskaźnika w populacji 15–64 lata niż w populacji 55–64 lata. Różnica między kobietami a mężczyznami w tych dwóch grupach wiekowych jest podobna.

Porównanie danych dotyczących stopy zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata oraz osób w wieku 15–64 lata pokazuje, że w pierwszej grupie wzrost stopy zatrudnienia był wyższy niż w grupie drugiej. Różnica ta jest bardzo wyraźna zwłaszcza w przypadku Polski. Oznacza to, że wzrost stopy aktywności zawodowej osób starszych nie wynika z ogólnego wzrostu krajowej podaży pracy, co prowadzi do wniosku, że aktywność zawodowa osób starszych rośnie w porównaniu z aktywnością zawodową osób młodszych (Grotowska 2013: 37).

Wykres 3. Stopa zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2015 (w %).

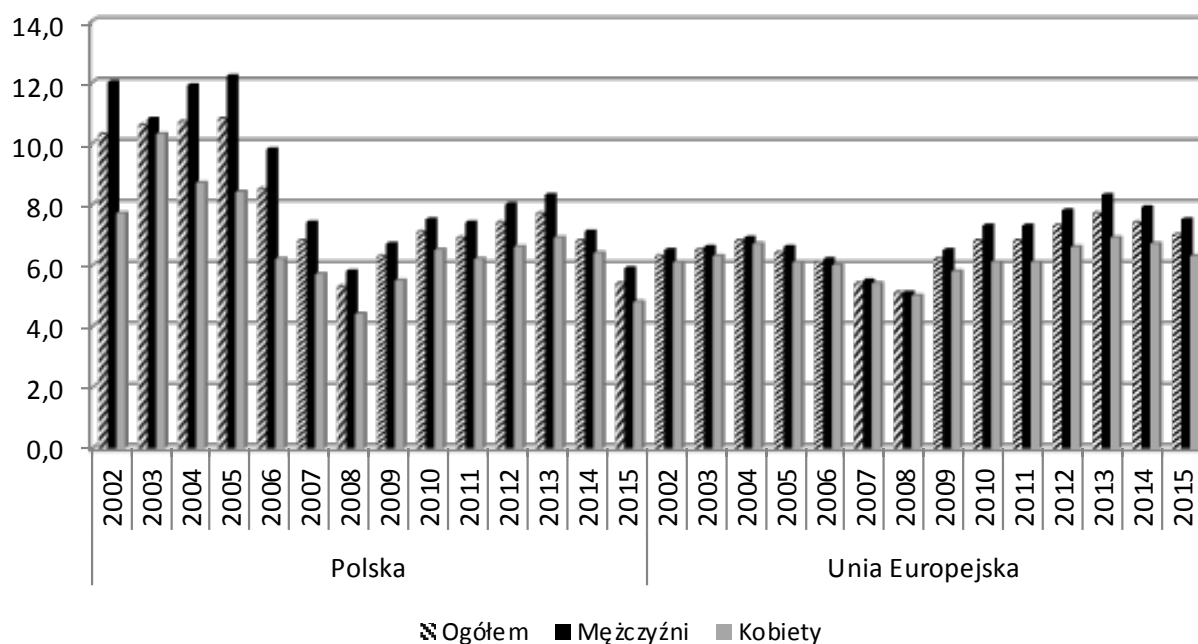


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: Employment – LFS adjusted series (lfsi_emp_a).

Warto także przyjrzeć się danym dotyczącym stopy bezrobocia wśród osób starszych i porównać je z danymi dotyczącymi stopy bezrobocia dla populacji w wieku produkcyjnym. W Polsce stopa bezrobocia dla osób w wieku 55–64 lata (wykres 4) była najwyższa na początku analizowanego okresu, czyli w roku 2002 (10,3% dla obu płci łącznie). Co znamienne, osiągała ona wyższe wartości w przypadku mężczyzn (12%) niż w przypadku kobiet (7,7%). W latach 2006–2008 obserwowany był duży spadek bezrobocia wśród osób w tym wieku, a od roku 2009 do roku 2013 ponowny jego wzrost. Lata 2014 i 2015 znowu przyniosły spadek bezrobocia tej części populacji (w 2015 roku: 5,4% łącznie, 5,9% mężczyźni, 4,8% kobiety). Biorąc pod uwagę dane dotyczące stopy zatrudnienia tej części populacji (niewielkie wartości), należy przypuszczać, że znaczna część osób w tym wieku odeszła już z rynku pracy i nabyła prawo do emerytury bądź korzysta ze świadczeń rentowych. W Unii Europejskiej sytuacja kształtowała się nieco odmiennie. Otóż latach 2002–2004 stopa bezrobocia osób w wieku 55–64 lata nieznacznie wzrastała, ale i tak osiągała niższe wartości niż w Polsce (lecz i tym razem były one wyższe w przypadku mężczyzn). Następnie w latach 2005–2008 bezrobocie

wśród tej części populacji mało, po czym od roku 2009 zaczęło ponownie wzrastać, tak że w roku 2015 odnotowano tu wyższe wartości stopy bezrobocia tej części populacji niż w Polsce.

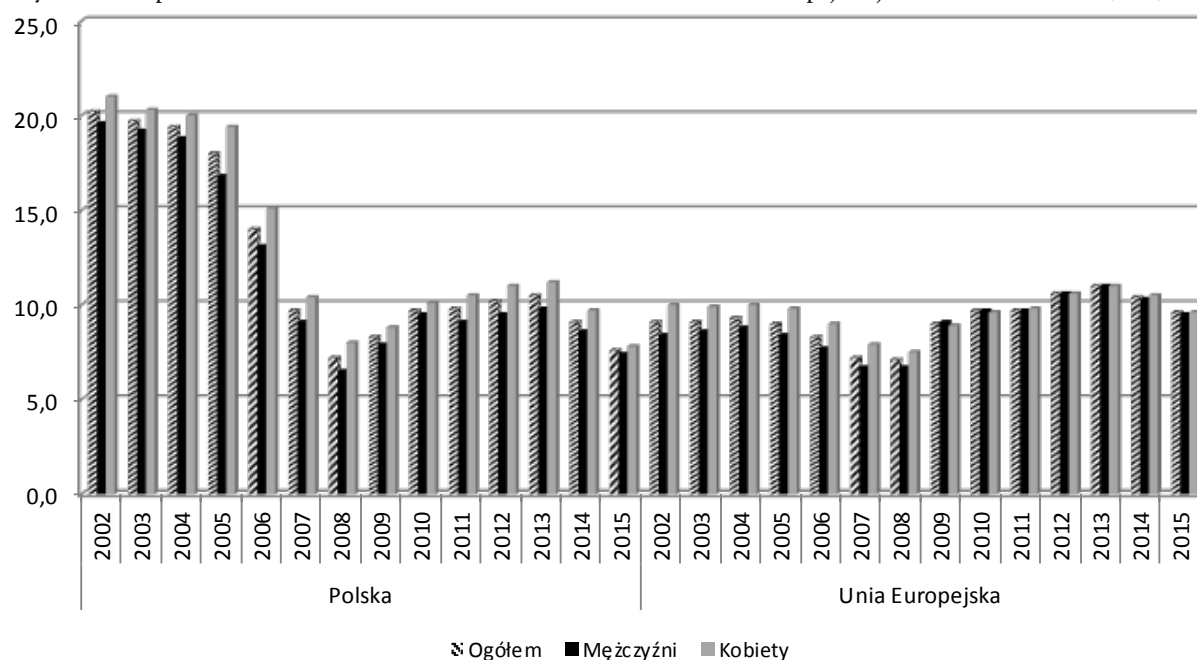
Wykres 4. Stopa bezrobocia osób w wieku 55–64 lata w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2015 (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: Total unemployment – LFS series (lfsa_unemp).

Z kolei stopa bezrobocia populacji w wieku 15–64 lata w Polsce (wykres 5) osiągała wyższe wartości niż w przypadku osób w wieku 55–64 lata. Dla kobiet przyjmowała ona wyższe wartości w całym analizowanym okresie niż dla mężczyzn. Co istotne, zauważamy bardzo duży spadek bezrobocia wśród osób w wieku 15–64 lata z prawie 20,2% dla obu płci w 2001 roku do 7,6% w roku 2015. Te dane empiryczne wskazują, że wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wieku poziom bezrobocia się zmniejsza, co po raz kolejny potwierdza tezę, że osoby starsze podejmują starania o uzyskanie świadczeń rentowych oraz przedemerytalnych. Dotyczy to zwłaszcza osób o najniższych kwalifikacjach i powodowane jest niechęcią pracodawców do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym. W Unii Europejskiej stopa bezrobocia osób w wieku 15–64 lata przyjmowała w roku 2002 ponad dwukrotnie niższe wartości niż w Polsce. Jednak w roku 2015 sytuacja uległa zmianie. Tu także dane są bardziej niekorzystne w przypadku kobiet. Jednak różnica ta jest niewielka i wynosi 0,1%, podczas gdy w Polsce 0,4%.

Wykres 5. Stopa bezrobocia osób w wieku 15–64 lata w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2002–2015 (w %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: Total unemployment – LFS series (lfsa_unemp).

Ta krótka analiza sytuacji na rynku pracy prowadzi nas do następującego pytania: dlaczego w Polsce udział osób w starszym wieku w rynku pracy jest o wiele niższy niż w Unii Europejskiej? Od wielu lat aktywność zawodowa osób po 50. roku życia należy do najniższych w Europie. Przecież od roku 2004 realizowanych jest wiele programów mających na celu aktywizację oraz wyrównanie szans na rynku pracy tej części populacji. Same osoby starsze podkreślają w badaniach, że po nabyciu uprawnień emerytalnych nadal chciałyby pracować. Wśród kobiet ponad 24% w wieku 45–49 lat oraz ponad 25% w wieku 50–59 lat chce być aktywnych zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego. W przypadku mężczyzn analogiczne odsetki wynoszą prawie 29,5% oraz ponad 25,5%. Aktywność zawodową częściej pragną kontynuować mieszkańcy miast (24,4%) niż wsi (18,6%) (Urbaniak 2013a: 148).

Dyskryminacja osób starszych na rynku pracy

Skoro odsetek osób pragnących pracować nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego jest tak wysoki, to otwarte pozostaje pytanie dotyczące tak niskiej partycypacji osób powyżej 55. roku życia w rynku pracy. Co powoduje, że tak dużo osób z niego „wypada”? Odpowiedź na tak postawione pytanie nie jest prosta. W przypadku kobiet bardzo często jednym z czynników decydujących o rezygnacji z pracy zawodowej jest konieczność sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny. Problem balansowania kobiet po 50. roku życia pomiędzy pracą a obowiązkami opiekuńczymi jest współcześnie niemal równie istotny co kwestia godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym przez młode kobiety. Badacze społeczni coraz częściej zwracają uwagę na problemy starszych kobiet i ich wycofywanie się z rynku pracy właśnie z powodu konieczności sprawowania opieki nad członkami rodziny, np. rodzicami. Tą grupę społeczną określa się w literaturze terminem *sandwich generation* (Ben-Galim, Silim 2013). Jednak biorąc pod uwagę zarówno kobiety, jak i mężczyzn, podkreślić należy, że istotnym czynnikiem decydującym o rezygnacji z pracy zawodowej okazuje się dyskryminacja, ageizm, czy mówiąc inaczej wiekizm (termin, który bez powodzenia próbowano wprowadzić do polskiego języka socjologicznego).

Termin dyskryminacja oraz ageizm bardzo często używane są zamiennie. Nie są to jednak terminy jednoznaczne, ponieważ „ageizm odnosi się do postaw (stereotypy i uprzedzenia wobec starości), a dyskryminacja – do

zachowań i odwołuje się do koncepcji równości i praw przysługujących jednostce. Niewątpliwie jednak ageizm stwarza podstawy dla dyskryminacji ze względu na wiek” (Kłos 2011: 184).

Zgodnie z polskim prawem dyskryminacja z jakiegokolwiek przyczyny, w tym ze względu na wiek, jest zakazana. Mówi o tym art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Zapis ten, a także konieczność implementowania prawa wspólnotowego UE spowodowały, iż zakaz dyskryminacji, między innymi ze względu na wiek, oraz zasada równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zostały ujęte w Kodeksie pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.), a także innych ustawach, takich jak ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001).

To tyle, jeśli chodzi o teorię. W praktyce jednak wiek ma często kluczowe znaczenie w odniesieniu do rynku pracy. Jak pisze Justyna Stypińska: „Osoby starsze, określane w badaniach najczęściej jako osoby po 50. roku życia, często są postrzegane stereotypowo jako nieatrakcyjni pracownicy, mało elastyczni, niezdolni do nauki i adaptowania się do nowych warunków czy uczenia się nowych technologii. (...) Zarówno dane empiryczne, jak i te pochodzące z codziennej obserwacji życia społecznego wskazują niezaprzeczalnie na fakt, iż dystynkcje wiekowe są niezmiernie istotne także w polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej” (Stypińska 2015: 149). Takie schematyczne postrzeganie starszych pracowników jest bardzo trudne do przezwyciężenia, ponieważ jak twierdzi Pierre Bourdieu, „schematy habitusu, stanowiące pierwotne formy klasyfikowania, zawdzięczają skuteczność temu, że funkcjonują pod poziomem świadomości i dyskursu, a zatem poza zasięgiem weryfikacji i kontroli (...). Uruchamiają najbardziej podstawowe zasady konstrukcji i oceny świata społecznego, które najbardziej bezpośrednio wyrażają podział pracy pomiędzy klasami, kategoriami wieku oraz płciami” (Bourdieu 2006: 634, cyt. za Stypińska 2015: 145).

Piotr Szukalski pisząc o zagrożeniu praw osób starszych na rynku pracy, wyróżnił poziom makro, odnoszący się do regulacji prawnych, oraz poziom mezo, oznaczający dyskryminację na poziomie przedsiębiorstwa. Dyskryminacja ze względu na wiek na poziomie mezo przejawia się w sferze: rekrutacji, inwestowania w kapitał ludzki, awansowania oraz zwolnień. Zaznaczył przy tym, iż najczęściej dyskryminacja osób starszych przejawia się w sytuacji rekrutowania oraz zwalniania pracowników, dlatego też skupię się na tych dwóch sferach (Szukalski 2014: 14).

Polskie prawo nakazuje równe traktowanie kandydatów w procesie rekrutacji niezależnie od płci, wieku, narodowości, wyznania itp. Niestety, okazuje się, że wiele ogłoszeń zawiera tak zwane cechy prawnie chronione, co oznacza, że przy wymaganiach stawianych idealnemu kandydatowi określany jest jego wiek – np. osoba młoda, do 50. roku życia – płeć, wygląd czy narodowość. Potwierdzają to wyniki badania przeprowadzonego w 2009 roku przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA). Zespół złożony z prawników, prawniczek oraz wolontariuszek PTPA przeprowadził w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2009 roku analizę ogłoszeń o pracę ukazujących się w czołowych polskich gazetach oraz na portalach internetowych. Przeanalizowano łącznie 60 727 ogłoszeń i stwierdzono, że najczęściej naruszana była zasada równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć – 21 298 przypadków (86%). Na drugim miejscu znalazło się naruszenie zasady równego traktowania ze względu na wiek – 2 411 przypadków (10%). Sformułowania dyskryminacyjne mogą mieć bezpośrednie odniesienie do wieku, np. „zatrudnię Panią do opieki w wieku 25–50 lat”, bądź też mogą w sposób pośredni zniechęcić kandydata do aplikowania, zawierając takie sformułowania jak: „mile widziani studenci” czy: „oferujemy pracę w młodym, dynamicznym zespole” (Kędziora i in. 2009: 10–12, 14). Do tego należy dodać fakt, że bardzo często nawet w przypadku, gdy w ogłoszeniu o pracę nie uwzględnia się kryterium wieku, to jest ono kluczowe jako kryterium wyboru pracownika, które biorą pod uwagę osoby przeprowadzające rekrutację.

Z punktu widzenia samych pracodawców sytuacja wygląda nieco inaczej. Z badania przeprowadzonego wśród pracodawców w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” wynika, że osoby powyżej 45.–50. roku życia rzadko zgłaszają swoje kandydatury w prowadzonych procesach rekrutacyjnych, ponieważ ponad 68% pracodawców jako przyczynę niezatrudnienia takiej osoby wskazało, że tacy kandydaci nie zgłosili się. Ponad 11% kandydatów nie spełniało wymogów wstępnych, a w ponad 11% przypadków pracodawcy z różnych względów preferowali osoby młode (Urbaniak 2013a: 162). Aż 55% Europejczyków i 50% Polaków uważa, że jeśli kandydaci posiadają takie same umiejętności i kwalifikacje,

to wiek powyżej 55 lat będzie przyczyną niekorzystnej sytuacji kandydata do pracy (European Commission 2012: 88). Potwierdza to przypuszczenie, że osoby starsze już na starcie czują się tak, jakby znajdowały się na straconej pozycji, i niejednokrotnie rezygnują z brania udziału w rekrutacji.

Drugim z kolei najczęstszym przejawem dyskryminacji jest zwalnianie pracowników. Wiek stanowi w tym przypadku istotne kryterium przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniach. Najczęściej zwalniane są osoby, których wiek zbliża się do ustawowo określonego okresu ochronnego poprzedzającego uzyskanie praw emerytalnych, oraz osoby, które osiągnęły już wiek emerytalny. Z przytoczonych powyżej badań przeprowadzonych w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” wynika, że tylko 13,8% pracodawców skłonna jest do przedłużenia stosunku pracy osobom zbliżającym się do wieku emerytalnego, natomiast 86,8% pracodawców nie jest zainteresowanych taką możliwością, co skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy po osiągnięciu przez pracownika uprawnień emerytalnych. O dalszej współpracy z emerytami decydują najczęściej ich kwalifikacje oraz brak możliwości zastąpienia ich młodszymi pracownikami. Powodami, które najczęściej decydowały o zwolnieniach emerytów, były: likwidacja stanowisk pracy, odmładzanie kadry, polityka firmy, zgodnie z którą wiek emerytalny kończy okres zatrudnienia, połączona z chęcią odejścia pracowników na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz chęć odejścia samych pracowników na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego (Urbaniak 2013b: 175–178).

Uwagi końcowe

Dyskryminacja osób starszych na gruncie pracy zawodowej jest ważną społecznie kwestią, ale pamiętać należy o tym, że nie jest to jedyna przyczyna ich „wypadania” z rynku pracy. Coraz więcej socjologów, demografów, gerontologów i badaczy społecznych koncentruje uwagę na rozpoznaniu wpływu czynników zewnętrznych oraz wewnętrznych na podjęcie decyzji o zakończeniu pracy zawodowej (Szukalski 2014: 23). Czynniki zewnętrzne to między innymi przepisy prawa danego państwa, stosunek opinii publicznej do pracy osób starszych oraz programy mające na celu ich aktywizację. Do czynników wewnętrznych z kolei zaliczamy chęć zakończenia pracy, za którą mogą się kryć różne przyczyny, takie jak zły stan zdrowia, zmęczenie czy wspomniana już konieczność sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny (rodzice, wnuki).

W przypadku czynników zewnętrznych, a zwłaszcza opinii społeczeństwa, mamy często do czynienia ze stereotypami wyrażanymi w przekonaniach odnoszących się do cech jednostek, które zależą od wieku. Stereotypy te, w przypadku gdy są negatywne, prowadzić mogą do uprzedzeń i dyskryminacji, zwłaszcza jeśli osoby starsze postrzegane są jako mniej produktywne, niezainteresowane poszerzaniem wiedzy i kompetencji oraz często chorujące. Jeśli chodzi o przepisy prawa, to w Polsce dyskryminacja ze względu na wiek jest zakazana, także na rynku pracy. Niestety, przepisy te nie zawsze stosowane są w życiu codziennym. Problemem też okazuje się ich egzekwowanie. Świadomość pracodawców dotycząca konieczności inwestowania w osoby starsze jest niska. Niewielu z nich, zwłaszcza w sektorze prywatnym, zdaje sobie sprawę, że wskutek dokonujących się procesów demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa polskiego i emigracja osób młodych, będą musieli polegać oni w przyszłości o wiele większym stopniu na potencjale osób po 55. roku życia. Aby zmniejszyć wagę czynników zewnętrznych, należy prowadzić odpowiednie kampanie skierowane z jednej strony do pracodawców, a z drugiej strony do społeczeństwa, których celem będzie ograniczenie występowania zjawisk takich jak dyskryminacja oraz ageizm.

Jeśli chodzi o czynniki wewnętrzne, to przede wszystkim konieczne jest zwiększenie nakładów na opiekę zdrowotną i programy profilaktyczne skierowane do osób starszych, tak aby ograniczyć ich wycofywanie się z rynku pracy z powodów zdrowotnych. Istotny jest również rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi, co w konsekwencji spowoduje odciążenie kobiet sprawujących opiekę nad osobami zależnymi i doprowadzi do ich większego udziału w rynku pracy. Rozpoznanie wagi czynników wewnętrznych oraz zewnętrznych wydaje się kluczowe w podejmowaniu dalszych działań, mających na celu aktywizację zawodową osób starszych.

Bibliografia

- Ben-Galim D., Silim A. (2013), *The Sandwich Generation. Older Women Balancing Work and Care*, Londyn: Institute for Public Policy Research.
- Clifton J. (2009), *Ageing and Well-Being in an International Context, Politics of Ageing Working Paper no.*, Institute for Public Policy Research.
- European Commission (2012), *Discrimination in the EU in 2012. Report*, Special Eurobarometer 393. <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/yearFrom/1973/yearTo/2012/surveyKy/1043> (dostęp 21.01.2016 r.).
- Eurofound (2012), *Sustainable work and the ageing workforce*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2014), *Work preferences after 50*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gonera J., Maciejak K. (2015), *Sytuacja seniorów w zmieniającym się społeczeństwie – szansa czy wyzwanie dla współczesności*, [w:] J. Przywojska (red.), *Samorządowa polityka społeczna: wyzwania i działania*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 107–118.
- Grotowska G. (2013), *Analiza porównawcza zmian sytuacji osób 45+ na rynkach pracy w Polsce oraz w wybranych krajach UE intensywnie promujących politykę zarządzania wiekiem*, Warszawa, <http://www.parp.gov.pl/files/74/517/18983.pdf> (dostęp 21.01.2016 r.).
- Kędziora K., Śmiszka K., Zima M. (2009), *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa.
- Khotkina Z. (2014), *Normal Labor Potential and Age Discrimination*, „Sociological Research” 6 (53), s. 78–91.
- Kłos B. (2011), *Dyskryminacja ze względu na wiek osób starszych na polskim rynku pracy*, „Studia BAS”, 2 (26), s. 183–210.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 Nr 78 poz. 483).
- Krzyżanowski Ł. (2011), *Strategie przechodzenia na emeryturę w Polsce po 1989 roku. Oczekiwania społeczne i praktyki kulturowe*, „Studia Socjologiczne” 2 (201), s. 167–189.
- Kuciński M. (2012), *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, „Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy” 5, s. 127–148.
- Stypińska J. (2015), *Starszy pracownik na rynku pracy w Polsce: 40+? 50+? Czy tylko „plus”?*, „Studia Socjologiczne” 2 (217), s. 143–165.
- Szukalski P. (2014), *Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy*, <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/4984/1.%20Szukalski.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp 21.01.2016 r.).
- Turek K. (2015), *Znaczenie wieku na rynku pracy – model relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą*, „Studia Socjologiczne” 2 (217), s. 167–194.
- Urbaniak B. (2013a), *Podstawowe charakterystyki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+*, [w:] E. Kryńska, J. Krzyszowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź, s. 109–166. http://zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/CD_raport-diagnoza.pdf (dostęp 21.01.2016 r.).
- Urbaniak B. (2013b), *Emerytura jako moment przelomowy w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 45/50+*, [w:] E. Kryńska, J. Krzyszowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz (red.), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź, s. 167–183. http://zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/CD_raport-diagnoza.pdf (dostęp 21.01.2016 r.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.).
- Uścińska G. (2012), *Regulacje prawne, dotyczące poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy i w systemach zabezpieczenia społecznego. Aspekt europejski*, „Problemy Polityki Społecznej” 17, s. 61–75.