

Lucja Krzyżanowska*

HOMO SOVIETICUS CZY DOŚWIADCZONY PRACOWNIK? – OPINIE PRACODAWCÓW O PRACOWNIKACH W WIEKU 50+¹

Abstrakt: W obliczu postępującego starzenia się społeczeństwa polskiego i groźby poważnego kryzysu systemu emerytalnego kwestia pozostawania na rynku pracy starszych pracowników staje się kluczowa. Jednym z argumentów przytaczanych przez przeciwników reformy emerytalnej jest obawa, że pracodawcy nie będą skłonni ani do zatrudniania starszych pracowników, ani do kontynuowania współpracy z nimi. Przeprowadzone wśród polskich pracodawców badania pokazują, że rzeczywiście negatywny stereotyp pracownika w wieku 50+ jest bardzo silny, przekłada się na decyzje kadrowe i ma wpływ na karierę i życie zawodowe tej grupy pracowników. Starszym przypisuje się cechy charakterystyczne dla *homo sovieticus* – roszczeniowość, niesamodzielność, pozostałości najgorszych cech systemu socjalistycznego, nieprzystosowanie do pracy w kapitalizmie. Idzie za tym przekonanie, że nie warto w nich inwestować, szkolić ani awansować. Zły stan zdrowia i brak zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach pogarszają sytuację zawodową starszych pracowników. Pomimo kampanii społecznych na rynku pracy wciąż nie ma miejsca dla ludzi w wieku 50+. Wszechobecny kult młodości wypiera ich doświadczenie, wiedzę, zaangażowanie. Reforma systemu emerytalnego polegająca jedynie na podniesieniu wieku emerytalnego może zatem okazać się niewystarczająca, by zatrzymać starszych w pracy na dłużej.

Słowa kluczowe: emerytura, dezaktywizacja zawodowa, starość, starzenie się społeczeństwa, system emerytalny, demografia

Wprowadzenie

Starzenie się polskiego społeczeństwa - powodowane wydłużaniem się długości życia², zmianami we wzorcach zakładania rodziny i posiadania dzieci³

* Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii, Zakład Psychologii Społecznej

¹ Artykuł powstał w oparciu o niepublikowaną rozprawę doktorską Ł. Krzyżanowska, *Praca jako sposób na życie. Społeczne uwarunkowania pozostawania na rynku pracy osób w wieku 50+*. promotor: prof. dr hab. Anna Giza-Poleszczuk. Uniwersytet Warszawski oraz o raporty przygotowane dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach badania „Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym”.

² W stosunku do roku 1950 kobiety żyją średnio dłużej o 18 lat (61,7 w 1950 i 80,1 w 2010 roku), a mężczyźni zyskali 15 lat (56,1 w 1950 i 72,1 w 2010) (GUS).

³ Współczynnik dzietności w 1960 roku wynosił 2,98, a w 2009 już tylko 1,4 (GUS, World Bank). A współczynnik urodzeń spadł z poziomu 4,1 z roku 1990 do poziomu 1 w roku 2009 (GUS 2010). W 1970 średni wiek kobiety rodzącej pierwsze dziecko wynosił 22,8 lat, a w 2009 wzrósł o prawie 4 lata i wynosił 26,3 (GUS 2010).

oraz wzrostem migracji⁴ - zaczyna być coraz istotniejszym problemem ekonomicznym, politycznym, a także społecznym. Co prawda, w porównaniu z rozwiniętymi krajami europejskimi, ludność Polski nadal pozostaje stosunkowo młoda, ale według najnowszych prognoz Eurostatu już w 2035 roku co czwarty Polak może mieć 65 lat lub więcej, a w roku 2060 mediana wieku Polaków może wynieść nawet 54 lata. Już dziś sytuacja demograficzna traktowana jest jako jedno z kluczowych wyzwań rozwojowych przed którymi stoi Polska [por: Boni 2009].

Problematyka „siwienia społeczeństwa” zaczyna też być coraz ważniejsza i ciekawsza dla przedstawicieli nauk społecznych. Virpi Timonen [2008: 7] podkreśla, że procesy starzenia się społeczeństw są warte badania między innymi ze względu na swój globalny i powszechny charakter, bezprecedensową skalę i co za tym idzie powiązanie ze wszystkimi sferami życia. Timonen zwraca również uwagę na to, iż ze względu na ciągły charakter tego procesu pomimo licznych badań, wciąż mamy niepełną wiedzę o wielu aspektach starzenia się społeczeństwa.

W mniejszym artykule, na podstawie wywiadów jakościowych z pracodawcami, opiszę jeden z mechanizmów odpowiedzialnych za wypychanie starszych pracowników z rynku pracy. Skoncentruję się na stereotypach dotyczących pracowników w wieku 50+ i na stosunku pracodawców do ludzi z tej kategorii wiekowej. W obliczu toczącej się debaty o podnoszeniu wieku emerytalnego jest to temat istotny i ważny zarówno dla przyszłych pracowników, pracodawców, jak i polityków.

Metodologia

W niniejszym artykule korzystam z wyników jednego z modułów badania „Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym”, które zostało przeprowadzone na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku. Na projekt badawczy składało się badanie ilościowe oraz cztery badania jakościowych. W ramach projektu zrealizowano ogólnopolskie badanie ilościowe na próbie celowej 4500 kobiet oraz 2500 mężczyzn w wieku okołoemerytalnym⁵. Natomiast w ramach badań jakościowych przeprowadzono wywiady gru-

⁴ W 1990 z Polski wyemigrowało 18,4 tys. ludzi, w szczycie zapoczątkowanym otwarciem granic w 2006 wyjechało 46,9 tys. Polaków. (GUS 2009 i 2010).

⁵ Badana próba składała się zarówno z osób ubezpieczonych w ZUS, jak i w KRUS, a liczebności tych grup zostały dobrane w sposób celowy. Ponadto badana populacja została ograniczona do osób, które w ciągu ostatnich 5 lat wykonywały przez jakiś okres pracę (w wymiarze co najmniej 1 godziny tygodniowo) przynoszącą zarobek lub dochód.

powe z osobami w wieku okołoemerytalnym⁶ oraz wywiady indywidualne z pracodawcami, ekspertami i politykami⁷.

W ramach badania zrealizowano 103 wywiady z pracodawcami (41 wywiadów „face-to-face” i 62 telefoniczne). Wywiady przeprowadzono z osobami odpowiedzialnymi za politykę kadrową w podmiotach z czterech wybranych sekcji gospodarki: edukacja, obsługa firm i nieruchomości, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. Badaniem objęto podmioty zlokalizowane na terenie Lublina, Łodzi, Poznania, Warszawy oraz w okolicach tych miast.

Starzenie się społeczeństwa a sytuacja na rynku pracy

Starzenie się społeczeństwa bardzo silnie przekłada się na sytuację rynku pracy. Zgodnie z analizami GUS do 2035 roku w Polsce spodziewany jest znaczący ubytek ludności w wieku produkcyjnym: począwszy od 2010 roku w ciągu 15 lat liczebność zmniejszy się o 2946 tys., przy czym maksymalny ubytek – 1215 tys. jest przewidywany w ciągu pięciu lat – 2015-2020. Do 2035 r. zmniejszenie populacji osób w wieku produkcyjnym jest szacowane na prawie 3806 tys. [GUS 2009: 167]. Niekorzystne zmiany demograficzne połączone są z bardzo niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej osób w wieku 55-64. Według danych Eurostatu Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc wśród Krajów Unii Europejskiej pod względem aktywności zawodowej tej grupy wiekowej. W 2011 roku jedynie 38,9% populacji Polaków w wieku 55-64 pracowało bądź poszukiwało zatrudnienia [Eurostat 2011]. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzone wcześniej reformy w systemie emerytalnym (przede wszystkim likwidacja wcześniejszych emerytur) sprawiły, że powoli udaje się ograniczać ten niekorzystny trend. Jeszcze w roku 2007 aktywnych zawodowo osób w wieku 55-64 było niewiele ponad 1/3 (31,8%). Niemniej jednak wciąż daleko

⁶ Przeprowadzono 40 wywiadów grupowych z osobami w wieku okołoemerytalnym – kobiety od 55 do 65 roku życia, mężczyźni od 55 do 70 roku życia; zarówno osoby, które przeszły na emerytury (normalne i wcześniejsze), jak i takie, którzy mimo możliwości przejścia, nie zdecydowały się na to. Wybrano 10 lokalizacji, reprezentujących różne województwa oraz obszary charakteryzujące się zróżnicowaną sytuacją na rynku pracy, a także miasta duże i małe oraz tereny wiejskie.

⁷ Zrealizowano 40 wywiadów indywidualnych z ekspertami (dziennikarze specjalizujący się w problematyce ekonomicznej, naukowcy z różnych dziedzin nauk społecznych (ekonomia, socjologia, zarządzanie), osoby zawodowo związane z instytucjami rynku pracy bądź systemem ubezpieczeń społecznych, liderzy organizacji pozarządowych, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji kobiecych) oraz 40 wywiadów indywidualnych z politykami z różnych ugrupowań. Respondentami byli najczęściej posłowie i senatorowie oraz działacze samorządowi. Większość z nich to osoby, które nie były specjalistami w dziedzinie polityki społecznej.

nam do bardziej rozwiniętych państw UE, w których wskaźnik aktywności zawodowej osób w tym wieku wynosi ponad 60% (np. Szwecja 75,8%, Niemcy 63,8%).

Pomimo dyskusji na temat konieczności podniesienia wieku emerytalnego, Polacy nadal są przeciwni wprowadzeniu zmian do systemu emerytalnego. Z badań przeprowadzonych w 2010 roku przez CBOS wynika, że aż 77% Polaków jest przeciwnych podwyższaniu wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Rozwiązanie to popiera zaledwie 16% ankietowanych (Roguska 2010). Podobne wnioski płyną z nowszego sondażu przeprowadzonego przez Millward Brown SMG/KRC dla TVN24. 85% Polaków sprzeciwia się pomysłowi stopniowego zrównywania i podwyższania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn od 2013 roku, docelowo do 67. roku życia. Według danych z sondażu jedynie 9% ankietowanych jest „raczej za”, a 5% „zdecydowanie za”. Polacy nie chcą również zgodzić się na zrównanie wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn. Możliwość taką odrzuca 81% badanych (56% jest zdecydowanie przeciw i 25% jest raczej przeciw).

Starszy pracownik oczami pracodawcy

Jednym z argumentów przytaczanych przez przeciwników reformy emerytalnej jest obawa, że pracodawcy nie będą skłonni do zatrudniania starszych pracowników ani do kontynuowania współpracy z nimi. Z licznych badań dotyczących sytuacji przechodzenia na emeryturę wynika, że zła atmosfera w pracy i nieprzychylni pracodawcy oraz współpracownicy są jednym z powodów przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym [Krzyżanowska 2011, Ruzik, Perek-Białas 2005]. Czasem można wręcz mówić o dyskryminacji starszych pracowników właśnie ze względu na ich wiek. Ekspertki przygotowujący publikację „STOP dyskryminacji ze względu na wiek” wskazują na dziewięć przejawów dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy [Tokarz 2005: 21]. Są to:

- „Krzywdzące stereotypy dotyczące możliwości i umiejętności starszych pracowników, z których wynikają:
- Nieawansowanie starszych pracowników;
- Niekierowanie starszych pracowników na szkolenia;
- Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek, a nie kwalifikacje (np. zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach, stosowanie ukrytych założeń przy rekrutacji, komentowanie wieku kandydatów i tym samym naruszanie ich godności);
- Molestowanie – naruszanie godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu wieku;

- Wiek jako istotne kryterium w podejmowaniu decyzji o zwolnieniach w przedsiębiorstwach (zwłaszcza przy zwolnieniach grupowych);
- Czteroletni okres ochronny – w praktyce przywilej, który miał chronić starszych pracowników poprzez uniemożliwienie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje czterech lat, stał się mechanizmem blokującym zatrudnianie starszych pracowników lub zwalnianie ich przed wejściem w okres ochronny (pracodawcy w ten sposób bronią się przed koniecznością zapewnienia pracy starszym pracownikom);
- Automatyczne (bezrefleksyjne) zwalnianie pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny;
- Pomijanie emerytów przy podziale akcji prywatyzowanych firm”.

Badania przeprowadzane dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej potwierdzają, że pracodawcy bardzo często mają negatywny stereotyp starszego pracownika. Przypisują mu cechy charakterystyczne dla *homo sovieticus* – dość powszechny jest stereotyp roszczeniowego, niesamodzielnego pracownika, spadkobiercę najgorszych cech systemu socjalistycznego, nieprzystosowanego do pracy w kapitalizmie.

Pisząc o negatywnych cechach przypisywanych starszym pracownikom przez pracodawców używam pojęcia *homo sovieticus* (mentalność socjalistyczna, duch socjalistyczny) w rozumieniu Piotra Sztompki jako „specyficzny syndrom osobowościowy, który jest bardzo odporny na zmianę, nawet w nowych warunkach postkomunistycznych. Na syndrom ten składają się: bierność, unikanie odpowiedzialności, przedłużająca się infantylność, innowacyjność dostosowawcza, bezinteresowna zawiść, prymitywny egalitaryzm” [Sztompka 1992: 19-20].

Trudno z całą pewnością stwierdzić na ile jest to tylko i wyłącznie stereotyp, rozumiany za Bogdanem Wojciszke, jako „schemat reprezentujący grupę lub rodzaj osób wyodrębnionych z uwagi na jakąś łatwo zauważalną cechę określającą ich społeczną tożsamość. (...) Zbiór sądów na temat członków jakiejś kategorii osób” [Wojciszke 2002: 68], a na ile rzeczywisty obraz powstały w trakcie współpracy z osobami starszymi. Na pewno znaczącą rolę nadal odgrywa wykreowany jeszcze na początku lat 90. stereotyp pracownika wywodzącego się z PRL [Giza 2008].

Z całą pewnością młodzi i starsi pracownicy stanowią dla pracodawców odrębne kategorie. Przełożeni zgodnie stwierdzili, że zaobserwowali różnice w pracy pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami. Dostrzegane są zarówno plusy, jak i minusy pracowników w starszym wieku. Trzeba pamiętać o tym, że dyrektorzy czy kierownicy bardzo często sami są pracownikami z długim stażem. Może to wpływać na ich wypowiedzi, które są naznaczone z jednej strony empatią i zrozumieniem, a z drugiej uwzględniają perspektywę młodych.

Zarządzanie firmą zmusza ich bowiem do uwzględniania także perspektywy klientów, uczniów, kontrahentów, współpracowników, którzy mogą być młodszy.

Przez wielu pracodawców starsi pracownicy uważani są za „cenne nabytki”. Pod wieloma względami są nawet lepsi od młodych. Do najmocniejszych stroną starszych pracowników należy zaliczyć: doświadczenie zawodowe wynikające z długoletniej praktyki; doświadczenie życiowe; dyspozycyjność związaną z tym, że ich życie rodzinne jest na etapie „opuszczonego gniazda” (mają już odchowane dzieci, mogą więcej czasu poświęcić pracy zawodowej); lojalność wobec pracodawcy (starsi pracownicy rzadko zmieniają pracę, boją się zmian i są do swojej pracy przyzwyczajeni); bardziej szanują pracę, ponieważ boją się ją stracić i wiedzą, że trudno będzie znaleźć im nową; są silnie związani ze swoim zakładem pracy, w którym niekiedy przepracowali większość swojego życia; nie są tak mocno jak młodzi nastawieni na karierę i awans; są - w ocenie swoich pracodawców - spokojniejsi, mniej emocjonalni, solidni, dokładni i bardziej odpowiedzialni niż młodzi.

Okazuje się jednak, że katalog wad starszych pracowników jest równie bogaty. Pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na gorsze wykształcenie (w tym nieznaną języków obcych); niechęć do nauki; małą otwartość na nowości i małą elastyczność; problemy ze zdrowiem; spadek wydajności fizycznej; problemy z komunikatywnością i słabiej rozwinięte miękkie umiejętności niezbędne w kontaktach z klientami; nawyki z PRL, (korzystanie z telefonów firmowych w celach prywatnych; załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy); mniejszą kreatywność; niższe kompetencje dotyczące korzystania z nowoczesnych technologii; niezrozumienie zasad obowiązujących na rynkach kapitalistycznych; niechęć do nowoczesnych form zarządzania zespołem. „Jest oczywistym – czytamy u Sztompki – że rynek i demokracja potrzebują rzeczy dokładnie odwrotnych: aktywności i innowacyjności konstruktywnej, samodzielności i odpowiedzialności, uznania za osiągnięcia, akceptacji różnic dochodowych i tak dalej” [1992: 19-20].

Na szczegółowe omówienie zasługują trzy z wyżej wymienionych wady: niechęć do uczenia się, problemy z komunikatywnością, problemy ze zdrowiem. Są one najbardziej istotne, ponieważ w rzeczywisty sposób przekładają się na marginalizowanie starszych pracowników w pracy.

a. Czy starsi pracownicy nie chcą się uczyć, czy pracodawcy nie chcą uczyć starszych?

Jednym z kluczowych problemów związanych z zatrudnianiem starszych pracowników jest, w opinii pracodawców, ich niechęć do uczenia się, do podnoszenia kwalifikacji. Podkreślali to praktycznie wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzone były wywiady. Zwracali uwagę na to, że starszym pracowni-

kom czasem *po prostu się nie chce*⁸ albo są przekonani o tym, że o swojej pracy wiedzą już wszystko i nikt ich niczego nowego nie nauczy. Inni zwracali uwagę na , jak sami mówią, *mniejsze możliwości w przyswajaniu nowej wiedzy*. Dotyczy to głównie spraw związanych z nowymi technologiami (zarówno jeśli chodzi o obsługę urządzeń biurowych czy korzystanie z komputera, Internetu, specjalistycznego oprogramowania, jak i pracy na przykład w sklepach sprzedających sprzęt komputerowy, RTV/AGD). Pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że w tej dziedzinie młodsi są lepsi, bo są bardziej na bieżąco. Niektórzy zwracali uwagę także na niechęć lub wręcz lęk starszych osób przed zmianami. *Myszę, że młode osoby skupiają się na innych rzeczach – mówi jeden z pracodawców - na rozwoju, swojej karierze i na inwestowaniu w siebie (...) u starszych osób nie widzę takiej chęci dokształcania się*. Inny rozmówca podsumował te różnice bardzo zwięźle: *młodzi są bardziej otwarci na zmiany, starsi są bardziej oporni*.

Pracodawcy sądzą, że nie opłaca się inwestować w szkolenia starszych pracowników. Jak pokazują wyniki przeprowadzanych przez Danutę Graniewską badań jest to często przekonanie fałszywe. Jak pisze Graniewska „przeciętna różnica w wydajności jest znacząco niższa między pracownikami młodymi a starszymi niż zróżnicowania mające miejsce wewnątrz każdego przedziału wiekowego” [Graniewska 1999: 21]. Nie jest również prawdą, że starsi pracownicy wynoszą ze szkoleń mniej niż ich młodszy koledzy i że wysyłanie ich na szkolenia nie jest efektywne. Okazuje się bowiem, że dzięki swojemu doświadczeniu nie dość, że reagują na szkolenia tak samo dobrze, jak młodszy pracownicy, to nie rzadko dzięki swojemu doświadczeniu osiągają lepsze wyniki [Ibidem].

W praktyce okazuje się jednak, że szkolenie starszych pracowników należy do rzadkości. Pracownicy nie są ani na szkolenia wysyłani, ani nie podejmują też nauki z własnej inicjatywy.

Ze względu na korzystanie z jakichkolwiek form kształcenia przez starszych Polaków (*life long learning*) odbiegamy znacząco od innych krajów UE. W 2010 uczyło się jedynie 1% Polaków w wieku 50-74 lata. W Danii ten odsetek wyniósł 25%, w Szwecji 16%, a w Czechach 3% [Eurostat 2011]. Warto też zwrócić uwagę, że ten odsetek nie zmienił się w Polsce w ciągu ostatnich lat. Oczywiście nie wszyscy zgadzają się z taką opinią. Są i tacy pracodawcy twierdzą, że starsi pracownicy chętnie się uczą i biorą udział w szkoleniach. Takie zdanie ma jednak mniejszość pracodawców, z którymi przeprowadzane były rozmowy.

⁸ Kursywą zaznaczone są cytaty pochodzące z wypowiedzi pracodawców biorących udział w badaniu.

Niektórzy pracodawcy zwracali uwagę na to, że niechęć do kształcenia się nie musi wcale wynikać z cech charakteru osób starszych, ale z atmosfery jaka panuje w wielu firmach. Mają na myśli to, że ludzie jeszcze przed przejściem na emeryturę zaczynają być wykluczani z pewnych procesów. Nie są na przykład brani pod uwagę przy awansach. Wszyscy mają poczucie, że jest to raczej etap „przechowywania” niż pełnoprawnej pracy. Pracodawcy mówią, że nie wyobrażają sobie, wysłania takiego pracownika na kursy czy studia podyplomowe, ponieważ nie widzą w tym większego sensu. Uważają, że będzie to strata i czasu, i pieniędzy. Wolą zainwestować w rozwój młodszego pracownika.

b. Czy starszy pracownik może coś sprzedać

Kolejnym problemem, który w konsekwencji może prowadzić do niezatrudnienia starszego pracownika albo zmiany jego dotychczasowych obowiązków czy zwolnienia jest przekonanie pracodawców, że starsi pracownicy mają większe problemy z komunikatywnością, otwartością niż młodzi. Takie opinie pojawiły się zwłaszcza w czasie rozmów z pracodawcami z branży handlowej. Pracodawcy są dość zgodni co do tego, że starsza osoba nie jest najlepszym sprzedawcą, właśnie dlatego, że gorzej nawiązuje kontakty interpersonalne, ma słabszą komunikację z innymi, rzadziej się uśmiecha. Zwracają też uwagę na to, że młodszy pracownicy są bardziej reprezentacyjni, niż osoby starsze.

Widać tu wyraźnie wpływ kultu młodości i tendencji do niepokazywania starości, do chowania jej. Ta tendencja, dominuje w mediach, ale jest widoczna także na rynku pracy. Joanna Tokarska-Bakir przytacza taką oto historię: gdy redaktorki jednego z pism kobiecych chciały dać na okładkę piękne zdjęcie starej kobiety, zakrzyczano je w redakcji, że nie wolno, bo reklamodawcy nie będą dawać ogłoszeń do pisma adresowanego do grupy wiekowej, która kupuje mniej kosmetyków niż młódki [Makowski 2002: 47]. Starość ma zakaz wstępu na strony kolorowych pism, ale, najwyraźniej nie tylko. „Nie znajdzie pracy ten, kto wygląda na swój wiek, chyba, że ma lat 20-30” [Ibidem]. Według niektórych pracodawców starsza osoba nie może być już sprzedawcą, kelnerem czy innym pracownikiem, który ma kontakt z klientem. W ich opinii starszy pracownik jest nieestetyczny i może robić niekorzystne wrażenie.

Niektórzy podają także inne powody, dla których starsze osoby nie powinny pracować w sklepach. Twierdzą, że bycie sprzedawcą czy kasjerem, to praca z ludźmi i tym samym praca w ciągłym stresie, z którym starsi pracownicy zazwyczaj nie są sobie w stanie poradzić.

Pojawiały się również, choć rzadko, opinie przeciwne. Niektórzy rozmówcy przyznawali, że zdarzają się klienci, którzy wolą rozmawiać ze swoimi równoletkami. Zdarza się, że starszy klient jest bardziej sceptycznie nastawiony do bardzo młodych ludzi, niedoświadczonych, boi się ich nieodpowiedzialności.

Przed starszym to ma się już ten respekt – mówi jeden z pracodawców z branży handlowej. Właściciel sklepu podkreślał z kolei, że starsze ekspedientki wywodzą się ze starej szkoły, tzn. etyczność, dobre maniery, jedna z pań mogłaby nawet Pałac Kultury sprzedać. Być może wraz z rosnącym w siłę *grey market*⁹ – rynkiem produktów przeznaczonych dla starszych konsumentów będzie rosło zapotrzebowanie na dojrzałych sprzedawców i pracowników. Może się bowiem okazać, że starsi konsumenci będą woleli korzystać z usług oferowanych przez swoich rówolatków, a nie przez młodych.

c. Czy starszy pracownik, to schorowany pracownik

Istotną kwestią jest zdrowie, siła i kondycja fizyczna. Problemy ze zdrowiem, wcześniej czy później pojawiają się u pracowników. Jest to najważniejszy powód przechodzenia na emeryturę wskazywany przez 51% kobiet i 53% mężczyzn [MPiPS 2008]. Wiąże się to zarówno z niemożnością wykonywania pewnych czynności (problemy z kręgosłupem uniemożliwiają stanie w pracy, problemy ze wzrokiem itp.), jak i z koniecznością brania zwolnień czy częstszych wizyt u lekarza [Ruzik, Perek-Białas 2005: 87]. Wraz z wiekiem pogarsza się też kondycja fizyczna i pracownik ma coraz mniej siły. Zaczynają pojawiać się problemy z wykonywaniem powierzonych mu zadań. Spada wydajność oraz efektywność pracy. Trudno wyobrazić sobie magazyniera, który nie ma siły, żeby przenieść paczkę albo sprzedawcę, który co chwila musi siadać. Pracodawcy dość zgodnie przyznają, że zdrowie, to główny problem, z którym borykają się pracownicy zbliżający się do wieku emerytalnego. Oczywiście zdrowie nie jest niezbędne do wykonywania wszystkich czynności. Zazwyczaj jest kluczowe tylko dla pracowników fizycznych, ale jak zauważają pracodawcy, jeśli pracownik czuje się słabiej, to nawet jeśli praca bezpośrednio nie wymaga od niego wysiłku może ją wykonywać gorzej (będzie rozkojarzony, bo myśli o wynikach swoich badań itp.).

Trzeba sobie zdawać sprawę z ograniczeń. Nie każdej pracy podoła starsza osoba. Chociażby była bardzo sumiennym, dokładnym, oddanym pracownikiem, spełniała wszystkie wymagania, a miała problemy ze zdrowiem, to nie będzie mogła wykonywać wszystkich czynności. Tam, gdzie praca wymaga wysiłku fizycznego starsze osoby nie mogą wypełnić istniejącej luki na rynku pracy.

⁹ Według BBC News wartość tego rynku wzrosła w 2004 z 9.5 milionów dolarów do 15 milionów (Walker 2004).

d. Czy starsi są bardziej zmotywowani i wydajniejsi niż młodzi

Pracodawcy nie potrafili jednoznacznie ocenić ani motywacji, ani wydajności starszych pracowników. Pojawiały się zarówno głosy na niekorzyść starszych pracowników: są słabsi, częściej chorują, jak i na ich korzyść: starsi mają więcej czasu i mniej obowiązków. Podobnie wygląda ocena motywacji do pracy. Niektórzy pracodawcy uważają, że starszym bardziej zależy na pracy, ponieważ pragnienie dotrwania do emerytury jest silniejsze niż motywy jakimi kierują się młodzi ludzie (awans, kariera). Inni z kolei uważają, że życie w społeczeństwie nastawionym na konsumpcję motywuje młodych bardzo silnie do ciężkiej pracy i zarabiania pieniędzy. *Młodzi chcieliby się dorabiać, kupować – ocenia jeden z pracodawców - mają dużo marzeń, zmieniać samochód czy mieszkanie meblować.* Starsi natomiast, jak mówi inny przedsiębiorca, *są ustatkowani. To co do życia potrzebne mają, to chyba z tego wynika, że oni mają mniejsze wymagania. Młody człowiek wiadomo buduje swoją przyszłość i jak gdyby ta motywacja jest inna, jakby silniejsza, bo na coś tam pracuje, jest na początku drogi, musi włożyć w to wysiłek, no starsza osoba jak gdyby już odcina kupony.* Innym wytłumaczeniem lepszej motywacji młodych pracowników są, według pracodawców, ich ambicje. *Młodzi chcą coś osiągnąć w życiu, chcą być bardziej postrzegani przez kierownictwo i to automatycznie lepiej motywuje ich do pracy.*

Problem wydajności pracy wiąże się także z dyscypliną, w ocenie której pracodawcy również nie wykazali się jednomyślnością. Jedni uważają, że starsi są mniej zdyscyplinowani, bo czekają na emeryturę i „są rozluźnieni”. *Jeżeli zbliża się już ten okres nabycia praw emerytalnych, że im się już nie chce – przyznaje jeden z rozmówców - to już takie nie wiem zasiedzenie, że już mają gwarancję, że przejdą na emeryturę i tutaj jakby tak: mniej się chce pracować.* Inni natomiast uważają, że to młodzi są niezdyscyplinowani, *często bierni, jakby byli w śpiączce.*

Starszy pracownik szuka pracy

Opisane powyżej stereotypy mają istotny wpływ na możliwość znalezienia pracy przez starszego pracownika. Analiza ogłoszeń o pracę przeprowadzona przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego w 2009 pokazała, że w 2 411 ogłoszeniach na analizowanych 60 727 stwierdzono nieprawidłowości, które mogły prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek. Z kolei podobne badanie z 2004 roku wykazało, że w 5,44% ogłoszeń o pracę opublikowanych w ciągu 3 miesięcy w „Gazecie Wyborczej”, „Życiu Warszawy” oraz na internetowym serwisie www.pracuj.pl wystąpiły jakiegokolwiek przesłanki antydyskryminacyjne

(ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, miejsce zamieszkania itd.). Dyskryminacja ze względu na wiek była drugą, tuż po płci, co do wielkości pod względem liczby naruszeń. Autor raportu – Witold Klaus – mówi, że w ogłoszeniach o pracę możemy spotkać dwa rodzaje określeń, które świadczą o dyskryminacji starszych pracowników przez pracodawców. „Pierwszym jest dokładne określenie wieku kandydata – poprzez wskazanie przedziału wiekowego lub maksymalnego wieku. Drugim, bardziej ukrytym, jest wskazanie, że poszukiwane są osoby „młode”. [Klaus 2004 za Jaroszevska-Ignatowska 2005: 30].

Podsumowanie

Pomimo stosunkowo dobrej oceny starszych pracowników w powszechnym odczuciu i w praktyce pracodawcy nie traktują starszych i młodszych pracowników jednakowo. Stereotyp starszego pracownika, jaki funkcjonuje wśród pracodawców, przekłada się na decyzje kadrowe i ma wpływ na karierę i życie zawodowe tej grupy pracowników. Zaobserwować można kilka prawidłowości. Po pierwsze, w starszych pracownikach się nie inwestuje. Nie szkoli się ich z trzech powodów. Z góry zakłada się, że niedługo i tak przejdą na emeryturę, więc jest to nieopłacalne. Panuje przekonanie, że starsi wynoszą ze szkoleń mniej, niż młodszy, gdyż są oporni na nowości. Winni są i po trosze i pracownicy, którzy czasami uważają, że wszystko już wiedzą i nie chcą się uczyć. Po drugie, starszych pracowników się nie awansuje i nie planuje się ich ścieżek zawodowych. Innymi słowy, w polskich przedsiębiorstwach nie myśli się w kategoriach zarządzania wiekiem. Po trzecie, nie zatrudnia się starszych osób jako nowych pracowników. Co najwyżej kontynuuje się z nimi współpracę (np. gdy już przejdą na emeryturę zatrudnia się ich na umowy cywilno-prawne).

Choć stereotypowe postrzeganie starszych pracowników, to w dużej mierze nieuzasadnione generalizacje, co przyznają nawet sami pracodawcy, to jednak trudno się uwolnić od tych stereotypów. Starsi mają ograniczony dostęp do pracy w większym stopniu z powodu uprzedzeń niż z powodu braku umiejętności. Nie uwzględnianie w sposobie zarządzania ludźmi i przedsiębiorstwem pojawiających się wraz z wiekiem kłopotów ze zdrowiem powoduje, że w wielu firmach trudno o pracę dla starszych. Pomimo kampanii społecznych¹⁰ na rynku pracy wciąż nie ma dla nich miejsca. Pozostają pracownikami drugiej kategorii. Wszelki chętny kult młodości wypiera ich doświadczenie, wiedzę i zaangażowanie.

¹⁰ Na przykład Program „Zysk 50+” i „Zysk z Dojrzałości”, rządowy projekt „Poszukiwana 45+: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”.

Literatura

- Boni M. (red.), 2009, *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa
- Eurostat, dane dostępne na stronie <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- Giza-Poleszczuk A., 2008, *Raport z wywiadów indywidualnych z ekspertami oraz liderami opinii publicznej*, Załącznik 7 do raportu z badań: „Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym”. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoza Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Graniewska D., (red.), 1999, *Warunki życia emerytów i rencistów w Polsce i w krajach Zachodnich. Uwarunkowania, problemy, tendencje*, IPiSS Warszawa
- GUS. 2009. *Prognoza ludności na lata 2008-2035*. GUS, Warszawa
- Jaroszewska-Ignatowska, I., 2005, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy – aspekty prawne*, [w:], *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa
- Kędziora K., Śmiszka K., Zima M., 2009, *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość – raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (dostępny na: http://bezuprzedzen.org/doc/raport_ptpa.pdf).
- Krzyżanowska, L., 2011, *Dlaczego Polacy przechodzą na emerytury. Społeczne mechanizmy odpowiedzialne za dezaktywizację zawodową osób w wieku 55+*, [w:] Malec M., (red.), *Edukacyjne, kulturowe i społeczne konteksty starości*, Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław, 209-218
- MPiPS 2008, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym, Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoza Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Roguska B., 2010, *Oceny proponowanych zmian w systemie emerytalnym – komunikat z badań*, CBOŚ, Warszawa
- Ruzik A., Perek-Białas J., 2005. *Wpływ cech rynku pracy i systemu emerytalnego na aktywność zawodową Polaków*, [w:] Perek-Białas J., (red.), *Aktywne starzenie. Aktywna Starość*, Aureus, Kraków
- Sztompka P., 1992. *Dilemmas of the Great Transition*, [w:] *Sisyphus: Social Studies* vol. 2, no. 8, s. 9-28
- Timonen V., 2008, *Ageing Societies. A comparative Introduction*, Open University Press, Maidenhead
- Tokarska-Bakir J., 2002, *O świętowaniu. Zakurzone kąty duszy*, [w:] Makowski J. (red.), *Rozmowy o dekalogu*, Wydawnictwo Literackie, Kraków, 44–61
- Tokarz B., 2005, *Rynek pracy*, [w:], *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa
- Walker D., 2004, *Live fast, die old*, (dostępny na: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/magazine/3659996.stm w dniu 15.03.2012)
- Wojciszke B., 2002, *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa

Lucja Krzyżanowska

Homo sovieticus or experienced worker? – what do the employers think of 50+ workers

Abstract: The ageing of Polish society and threat of severe crisis of pension system makes employment of the older generation of workers the key issue around. One of the many arguments against the crucial reforms of pension system is a preconception the employers will not be eager nor to employ the old people nor to keep them hi red up to their retirement. Surveys done among Polish employers show very strong negative stereotypes of the 50+ generation (people above their 50th year of life) of workers. Those stereotypes have strong impact on key decisions referring to human resources management in Polish companies as well as influencing professional life and careers of the 50+ group of workers. Among the *homo sovieticus* features sticked to 50+ workers there are primarily: lack of self-dependence and demands, which are considered the worst remaining of the communist system stopping smooth adaptation to capitalism. This strengthens the prejudice it is not worth to invest, educate or promote the 50+ workers. Bad health condition and lack of age management in Polish companies make the situation even worse for the workers. The campaigns undertaken did not prove successful so far and there are not enough jobs on the market for the 50+. The widespread youth cult marginalises their experience, knowledge and passionate involvement. The reform of pension system limited just to raising the retirement age up to 67 year of life, as it is planned by Polish government, may therefore prove insufficient to keep the „old people” working longer.

Key words: pensions, retirement, aging, demographics, pension system