

Dyskryminacja osób starszych na polskim rynku pracy – wyniki badań

Nadesłany: 14.02.16 | Zaakceptowany do druku: 23.05.16

Ewa Sobolewska-Poniedziałek*, Anna Niewiadomska**

Kwestia dyskryminacji osób starszych na polskim rynku pracy jest zjawiskiem stosunkowo nowym i w związku z tym nie do końca rozpoznanym. Potrzeba bliższej analizy tego zagadnienia nabiera szczególnego znaczenia, gdyż prognozy demograficzne jednoznacznie wskazują na postępujący proces starzenia się społeczeństwa. W takiej sytuacji aktywizacja zawodowa i wzrost wskaźnika zatrudnienia osób starszych stały się jednym z priorytetów polityki rynku pracy. Celem rozważań podjętych w artykule jest diagnoza stanu wiedzy osób starszych na temat dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy oraz identyfikacja doświadczeń badanej populacji w tym zakresie. Na potrzeby realizacji celu badań próbę badawczą stanowiły osoby w wieku 50–65 lat.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, ageizm, przemiany demograficzne, starzenie się społeczeństw, rynek pracy.

Discrimination Against Elderly People on the Polish Labor Market – Research Results

Submitted: 14.02.16 | Accepted: 23.05.16

The issue of discrimination against older people on the Polish labor market is a relatively new phenomenon and therefore not fully identified. The need for a closer analysis of this issue acquires particular importance, because demographic projections clearly indicate the progressive aging of the population. In this situation, professional activation and an increase in the employment rate of older people has become one of the priorities of the labor market. The aim of considerations undertaken in the article is evaluation of knowledge of the elderly on discrimination due to age in the labor market and identification of the study population's experience in this field. To achieve the objective of the study, the research sample examined were people aged 50–65.

Keywords: discrimination, ageism, demographic changes, aging society, labor market.

JEL: J140

* **Ewa Sobolewska-Poniedziałek** – dr, Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania.

** **Anna Niewiadomska** – dr, Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania.

Adres do korespondencji: Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania, ul. Podgórna 50, 65-001 Zielona Góra; e-mail: a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl; e.sobolewska-poniedzialek@wez.uz.zgora.pl.

1. Wprowadzenie

Postępujący z coraz większą dynamiką proces starzenia się społeczeństwa polskiego stał się jednym z kluczowych wyzwań dla państwa. Przesądzają o tym zarówno jego finansowe konsekwencje, jak również potencjalne korzyści, jakie mogą się z nim wiązać. Obserwacja kierunków toczącej się debaty publicznej w Polsce wskazuje na dominację spojrzenia na ów proces w kategoriach ogromnego zagrożenia. Nie jest to optyka zaskakująca, jeśli spojrzeć na dane demograficzne obrazujące przyrost naturalny. Na tym tle wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych jest traktowane jako sposób na zmniejszenie obciążeń związanych ze zmianą struktury wieku populacji oraz na uzupełnienie prognozowanego deficytu siły roboczej. Sytuacja osób starszych na rynku pracy jest złożona, gdyż ich doświadczenia zawodowe i możliwości sprostania konkurencji na rynku pracy są zgoła odmienne w stosunku do osób młodych. Zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek w sposób szczególny dotyka osoby z generacji 50+.

Celem artykułu jest prezentacja wyników badań ankietowych, w których podjęto próbę diagnozy stanu wiedzy osób starszych na temat dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy oraz identyfikacji ich doświadczeń w tym zakresie. Analiza wyników badań została poprzedzona nakreśleniem nowego spojrzenia na aktywność zawodową osób starszych danymi obrazującymi zmiany w poziomie partycypacji osób starszych w rynku pracy oraz przybliżeniem istoty dyskryminacji ze względu na wiek. Należy przy tym podkreślić, że konstrukcja artykułu i uwzględnienie powyższych treści wynika z przyjętego celu badawczego. Ageizm jako problem współczesnego rynku pracy występuje zarówno w społeczeństwach młodych demograficznie, jak i starzejących się, jednakże w przypadku tych drugich odnotowuje się nasilenie tego zjawiska.

2. Nowe spojrzenie na aktywność zawodową osób starszych – europejski kontekst i polska perspektywa

Demograficzne starzenie się ludności Europy jest procesem przykuwającym obecnie powszechną uwagę niemal wszystkich środowisk. Trwale niskie poziomy dzietności, ujemny przyrost naturalny oraz wydłużanie się przeciętnego trwania życia w nieunikniony sposób prowadzą do spadku liczebności populacji oraz przyspieszenia dynamiki starzenia się ludności regionu (Iglińska, 2013). Zasygnalizowany kierunek zmian niesie ze sobą istotne konsekwencje, szczególnie dla systemu finansów publicznych. Wzrost współczynników obciążenia osobami starszymi¹ oraz zmiany proporcji między czasem aktywności zawodowej a okresem pobierania emerytury mają swoje przełożenie na obniżenie poziomu stabilności systemów emerytalnych. Procesy demograficzne wywierają bowiem silny bezpośredni wpływ na liczbę świadczeniobiorców oraz ubezpieczonych. Rosnący udział osób

starszych w społeczeństwie oznacza de facto wzrost liczby potencjalnych beneficjentów systemu emerytalnego, któremu towarzyszy spadek liczby płacących składki. Dodatkowo wydłużanie się przeciętnego trwania życia implikuje dłuższy przeciętny okres pobierania emerytury. W konsekwencji można mówić o rosnącym ryzyku niewypłacalności systemów emerytalnych.

Przegląd bogatej literatury przedmiotu wskazuje, iż kwestia zmian demograficznych jest najczęściej omawiana w kontekście stabilności finansów publicznych, jednakże równie częste są opracowania odwołujące się do zależności między rosnącą dynamiką starzenia się populacji a wzrostem gospodarczym.

Analiza literatury ekonomicznej wskazuje, że zmiany demograficzne mogą w sposób istotny wpłynąć na dynamikę potencjalnego wzrostu gospodarczego głównie za sprawą:

- zmiany wielkości i struktury wieku zasobów siły roboczej,
- rosnącego wskaźnika obciążenia demograficznego.

Proces starzenia się populacji wpływa również na wskaźniki makroekonomiczne, tj. inwestycje, oszczędności, wzorce konsumpcji oraz zdolności produkcyjne. Zjawisko kurczenia i starzenia się siły roboczej stanowi jedno z głównych wyzwań dla europejskiej polityki rynku pracy. Świadomość wagi tych zależności powoli kształtuje się w Europie, również w Polsce. Bez wątplenia za pozytywne zjawisko należy uznać stopniową reorientację w postrzeganiu zmian demograficznych, przejawiającą się w akceptacji poglądu, iż starzenie się populacji i związane z tym zjawiska gospodarcze mogą stwarzać również wiele możliwości. Dużym wyzwaniem jest przy tym umiejętne połączenie wspomnianej kwestii z ramowymi rozwiązaniami polityczno-prawnymi w dziedzinie społeczno-gospodarczej. Innymi słowy chodzi o to, aby postępujący proces starzenia się społeczeństw został wpleciony w szerszy proces rozwoju. Parlament Europejski w jednej z rezolucji z 2011 r. poświęconej zmianom demograficznym, podkreślając pozytywną stronę tego procesu przejawiającą się we wzroście długości życia Europejczyków, zwrócił uwagę, iż najważniejszym wyzwaniem w najbliższych latach będzie przekształcenie „obciążenia demograficznego” w istotny i długofalowy czynnik sprzyjający zrównoważonemu wzrostowi gospodarczemu w Europie (Rezolucja Parlamentu Europejskiego, 2011).

Kluczem do rozwiązania problemów związanych z rosnącym odsetkiem osób starszych w społeczeństwach europejskich jest realizacja koncepcji *aktywnego starzenia się*, która zawężona do obszaru rynku pracy oznacza zachęcanie osób starszych do dłuższej aktywności zawodowej i późniejszego przejścia na emeryturę. W 2001 r. Komisja Europejska zasugerowała wprost państwom członkowskim, aby rozwijały politykę aktywnego starzenia się poprzez (Komisja Europejska, 2001):

- kreowanie narzędzi umożliwiających podtrzymanie kompetencji starszych pracowników,

- wdrażanie elastycznych warunków pracy,
- rozwój wiedzy pracodawców na temat potencjału starszych pracowników,
- zapewnienie starszym pracownikom dostępu do edukacji i treningu,
- rewizję systemów podatkowych oraz zabezpieczenia społecznego w kierunku ograniczenia utrudnień oraz rozwoju zachęt do pozostawania aktywnym na rynku pracy w starszym wieku.

W *Białej Księdze* przedstawiono inicjatywy idące w podobnym kierunku, tj. mające pomóc w stworzeniu odpowiednich warunków, tak aby osoby, które są zdolne do pracy, mogły kontynuować aktywność zawodową. Dzięki temu jest szansa na osiągnięcie pełniejszej równowagi między latami pracy a czasem spędzonym na emeryturze. Aby stworzyć lepsze możliwości dla starszych pracowników, proponuje się zachęcanie partnerów społecznych do dostosowania miejsc pracy i praktyk w zakresie rynku pracy oraz wykorzystanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego na cele zwiększenia zatrudnienia w grupie osób starszych (Komisja Europejska, 2012). W niniejszym dokumencie zasugerowano również państwom członkowskich, aby podjęły działania na rzecz dłuższej aktywności zawodowej, takie jak powiązanie wieku emerytalnego ze średnim trwaniem życia, ograniczanie dostępu do wcześniejszych emerytur oraz zmniejszenie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć. Sugerowany kierunek reform jest szczególnie istotny w państwach Europy Środkowej i Wschodniej, w których proces starzenia się populacji wykazuje wysoką dynamikę. Równocześnie problemem w tych państwach jest przedwczesne opuszczanie rynku pracy oraz niższe wskaźniki aktywności zawodowej wśród osób powyżej 50. roku życia, będące efektem prowadzonej przez lata polityki wspierania dezaktywizacji zawodowej tej grupy wiekowej.

Kwestia zwiększenia aktywności zawodowej w Polsce stała się przedmiotem zwiększonego zainteresowania niewiele ponad dekadę temu. Do 2004 r. osoby starsze nie były traktowane w regulacjach prawnych jako grupa narażona na szczególne ryzyko na rynku pracy. Dopiero w Ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby powyżej 50. roku życia zostały uwzględnione w grupie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Był to początek procesu konstruowania narzędzi oraz rozwiązań, które w założeniu miały sprzyjać ochronie i wspieraniu zatrudnienia osób starszych. Rozwiązaniem idącym w tym kierunku jest m.in. implementowanie nowych przepisów zapewniających ochronę starszych osób pracujących, zwłaszcza wprowadzenie zakazu wypowiedzenia umowy pracownikowi na 4 lata przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Wśród narzędzi stymulujących aktywizację zawodową osób ze starszej grupy wiekowej znalazło się ustanowienie określonych przywilejów dla pracodawców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych lub stworzyli możliwość prowadzenia staży dla osób starszych w stosunku do osób powyżej 50. roku życia.

Rząd w październiku 2008 r. przyjął program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Okres jego

realizacji przewidziano na lata 2008–2020. Zawiera on pakiet działań rządowych i samorządowych, które szczególny nacisk kładą na poprawę aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (w części także osób 45+). Głównym celem programu jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia na poziomie 50% dla osób w wieku 55–64 lata. Działaniami ukierunkowanymi na jego osiągnięcie są:

- poprawa równowagi w systemie zachęt finansowych do zatrudniania osób po 50. roku życia i wydłużania okresu pracy przez te osoby,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek,
- pomoc niepełnosprawnym, szczególnie powyżej 50. roku życia,
- promocja szkoleń w celu zwiększenia zatrudnienia i produktywności pracowników po 45. roku życia,
- poprawa atrakcyjności i warunków pracy,
- promowanie aktywnego starzenia się i równouprawnienia płci.

W pierwszych trzech latach realizacji programu zauważono systematyczny wzrost liczby uczestników aktywnych programów rynku pracy w wieku 50–59/64 lata.

3. Generacja 50+ – aktywność zawodowa w latach 2004–2014

Kwestia aktywności zawodowej osób starszych stała się jednym z priorytetowych celów aktywnej polityki rynku pracy w Polsce z dwóch zasadniczych powodów. Z jednej strony przesądziły o tym kierunki procesów demograficznych i konsekwencje z nimi związane. Z drugiej strony Polska, jako nowy kraj członkowski UE, musiała dostosować swoją strategię polityczną do celów i priorytetów unijnych. Dotyczyło to również tematyki aktywnego starzenia i zwiększania aktywności osób starszych. Statystyki obrazujące aktywność zawodową osób z generacji 50+ plasowały Polskę w roku 2004 w grupie państw o niewielkim zaangażowaniu tej grupy wiekowej na rynku pracy (tabela 1).

Przyczyny tego stanu rzeczy są złożone, jednakże niewielka partycypacja pięćdziesięciolatków związana jest po części z realizowaną do niedawna w Polsce polityką „wypychania” starszych pokoleń na emeryturę. Ma to swoje historyczne uwarunkowania związane z początkami transformacji, kiedy to w sytuacji wysokiego bezrobocia wcześniejsze emerytury miały być sposobem na poprawę sytuacji na rynku pracy (Kryńska, 2010). Przedwczesne opuszczenie rynku pracy wiąże się również z porównywaniem korzyści wynikających z kontynuacji aktywności zawodowej i korzyści wynikających z jej zaprzestania. Mniejsza atrakcyjność pracy, zwłaszcza zaś niskie wynagrodzenie, jest tożsama z mniejszymi bodźcami do pozostania w aktywności zawodowej.

Analizując dane z tabeli 1, można zauważyć pozytywny trend przejawiający się w stopniowym wzroście aktywności ekonomicznej przedstawicieli generacji 50+. Jedną z przyczyn jest z pewnością reorientacja polityki

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE-28	43,5	45,1	46,2	47,1	47,9	49,0	49,6	50,7	52,6	54,3	55,9
Czechy	45,1	46,9	47,7	48,2	49,5	49,6	49,7	50,6	52,4	54,8	56,8
Dania	63,9	62,8	63,2	61,0	59,9	60,8	61,8	63,2	64,4	65,0	66,4
Niemcy	47,8	52,1	54,9	57,2	58,7	61,0	62,5	64,1	65,4	67,5	69,1
Estonia	56,3	58,9	61,0	62,2	65,0	66,5	64,3	65,1	65,1	66,6	67,7
Hiszpania	44,4	46,0	46,8	47,4	49,1	50,0	50,7	52,4	53,5	54,1	55,4
Francja	40,1	40,7	40,4	40,2	40,0	41,5	42,6	44,4	47,9	49,1	50,8
Chorwacja	32,3	35,1	36,5	39,0	39,3	41,8	41,8	41,4	41,8	41,9	41,0
Włochy	31,9	32,5	33,4	34,5	35,4	36,9	37,9	39,3	42,5	45,3	48,9
Cypr	52,4	52,4	55,5	57,7	56,6	58,2	59,1	57,6	56,1	56,6	56,0
Łotwa	51,5	53,1	57,3	60,7	63,0	60,9	56,9	59,4	61,8	61,3	62,6
Litwa	52,4	53,2	52,9	55,3	55,4	57,2	56,5	58,0	58,7	60,1	63,0
Holandia	46,9	48,1	49,6	52,8	54,7	56,8	55,9	58,5	61,5	64,1	65,4
Polska	29,6	30,5	30,7	31,8	33,3	34,5	36,7	39,6	41,8	44,0	45,6
Portugalia	53,2	53,7	53,4	54,6	54,3	53,8	54,3	53,6	53,3	54,4	55,3
Szwecja	72,7	72,6	72,8	72,8	72,8	73,9	74,8	76,0	77,0	77,5	78,2
Wielka Brytania	57,8	58,4	59,1	59,3	59,9	60,3	60,0	59,7	61,1	62,8	63,6

Współczynnik aktywności zawodowej przedstawia udział ludności aktywnej zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (lub danej grupy).

Tab. 1. Współczynniki aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lata w latach 2004–2014 (w %) – wybrane państwa. Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostat.

państwa w zakresie uprawnień do wcześniejszych emerytur. Podjęcie decyzji o stopniowym wycofywaniu się państwa z kosztownych przywilejów emerytalnych ograniczyło odpływ z rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym. Wspomniany wzrost aktywności zawodowej dojrzałych zasobów pracy jest efektem wzrostu wskaźnika zatrudnienia (tabela 2).

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że na przestrzeni ostatniej dekady odnotowano w Polsce wzrost wskaźnika zatrudnienia osób starszych z bardzo niskiego poziomu 26,2% do 42,5%, tj. o 16 punktów procentowych.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE-28	40,6	42,2	43,3	44,5	45,5	45,9	46,2	47,3	48,7	50,1	51,8
Polska	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6	42,5
Lubuskie	22,1	22,3	23,9	28,5	30,2	29,9	30,5	33,5	33,6	37,9	42,6

Tab. 2. Wskaźniki zatrudnienia Polaków w wieku 55–64 lata w latach 2004–2014 (w %). Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostat.

W przypadku województwa lubuskiego wzrost był jeszcze większy, bowiem 20,5 punktu procentowego. Szczegółowy wgląd w zmiany aktywności ekonomicznej mężczyzn i kobiet w badanym okresie dostarcza bardziej zróżnicowanego obrazu zmian. Analiza struktury osób pracujących w wieku 55–64 lata według płci potwierdza istnienie znacznych różnic. Wskaźniki zatrudnienia kobiet są z reguły niższe niż mężczyzn (tabela 3).

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mężczyźni											
UE	50,2	51,4	52,5	53,7	54,8	54,6	54,5	55,0	56,2	57,4	58,9
Polska	34,1	35,9	38,4	41,4	44,1	44,3	45,2	47,8	49,3	51,3	53,1
Lubuskie	28,8	34,0	41,0	45,5	42,6	40,8	42,5	43,3	47,6	47,6	51,7
Kobiety											
UE	31,5	33,5	34,7	35,8	36,7	37,7	38,5	40,0	41,7	43,3	45,2
Polska	19,4	19,7	19,0	19,4	20,7	21,9	24,2	27,2	29,2	31,0	32,9
Lubuskie	19,0	16,4	14,7	18,2	16,6	17,7	20,3	24,6	24,0	28,5	33,8

Tab. 3. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata według płci w latach 2004–2014 (w %). Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostat.

Zaprezentowane dotychczas dane wskazują, że największe dysproporcje w stosunku do średniej unijnej Polska odnotowała na poziomie wskaźnika zatrudnienia starszych kobiet. Systematyczny wzrost wskaźnika zatrudnienia z 19,4% w 2004 r. do 32,9% w 2014 r. wskazuje na pozytywną tendencję, jednak poziom tego wskaźnika jest nadal dalece niesatysfakcjonujący. Znacznie lepiej kształtuje się sytuacja starszych mężczyzn. W tym przypadku w badanym okresie nastąpił wzrost wspomnianego wskaźnika o ponad 19 punktów procentowych, zmniejszając tym samym różnicę do średniej unijnej do 5,8 punktu procentowego. Opisane tendencje dotyczą również starszych Lubuszan. Od roku 2009 obserwuje się trend wzrostu wskaźników zatrudnienia zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

4. Dyskryminacja ze względu na wiek – zarys problemu

Zjawisko dyskryminacji to zagadnienie dość obszernie opisywane w literaturze psychologiczno-socjologicznej, lecz nieco rzadziej w literaturze ekonomicznej. Wydaje się, że z ekonomicznego punktu widzenia problem ten nie jest dogłębnie rozpoznany. Dyskryminacja może mieć bardzo różne przejawy, wymiary i kontekst. Najczęściej jednak jest utożsamiana z negatywnymi działaniami podejmowanymi w stosunku do osoby dyskryminowanej, nierównym traktowaniem osób, niewynikającym z obiektywnych przesłanek. Zjawisko to ma wpływ zarówno na społeczny, jak i ekonomiczny wymiar funkcjonowania osób dyskryminowanych. Ponadto należy stwierdzić,

że skutkiem każdego rodzaju dyskryminacji są konkretne straty zarówno społeczne, jak i gospodarcze. Można przyjąć, iż każda forma wykluczenia, w tym także wykluczenie na rynku pracy, nie pozwalają na wykorzystanie w pełni potencjału tkwiącego w osobach dyskryminowanych. Fakt istnienia tego zjawiska wpłynął na konieczność jego badania, m.in. w celu opracowania przepisów chroniących osoby dyskryminowane, a także w celu kreowania wiedzy i świadomości obywateli w tym zakresie.

Jednym z podstawowych przejawów dyskryminacji na rynku pracy jest dyskryminacja ze względu na wiek (*ageism*). Termin ten został wprowadzony przez R.N. Butlera w 1968 r. i jest rozumiany jako proces systematycznego tworzenia stereotypów i dyskryminowania ludzi z powodu tego, że są starzy (Butler, 1969). Analiza literatury przedmiotu pozwala zauważyć w polityce Unii Europejskiej w kwestii przeciwdziałania dyskryminacji zasadniczą zmianę i duży postęp. Świadomość tego, iż negatywne konsekwencje dyskryminacji mogą stanowić fundamentalną przeszkodę w osiągnięciu priorytetowych celów UE, jak choćby wysokiego poziomu zatrudnienia czy włączenia społecznego, spowodowało, że walkę z dyskryminacją uznano za kluczowe wyzwanie dla państw członkowskich.

W 2000 r. Unia Europejska przyjęła Dyrektywę o równości zatrudnienia (2000/78/WE), zobowiązującą państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia krajowych regulacji prawnych zakazujących dyskryminacji, w tym także ze względu na wiek, w odniesieniu do obszaru zatrudnienia i wykonywania zawodu. Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w sferze zatrudnienia i pracy dotyczy nie tylko osób starszych, ale także młodych. Tym niemniej w praktyce kryterium wieku jako przejaw dyskryminacji w sposób szczególny dotyka osoby starsze. Wynika to z tego, że percepcja osób starszych i ich roli w społeczeństwie, szczególnie zaś na rynku pracy, jest obciążona licznymi stereotypami i uprzedzeniami (Zawidzka-Łojek, 2013).

Ważnym dokumentem określającym najważniejsze prawa i wolności obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, obowiązująca od grudnia 2009 r. W art. 21 § 1 wspomnianej karty zakazuje się wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne, a także inne cechy – w tym wiek (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2010:C83/396, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:PL:PDF>).

Jeśli chodzi o polskie prawo, antydyskryminacyjne przepisy w odniesieniu do kwestii zatrudnienia zawarte są w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149). Zgodnie z art. 19c tej ustawy agencja zatrudnienia nie może dyskryminować m.in. ze względu na wiek osób, dla których poszukuje zatrudnienia. Pośrednictwo pracy realizowane przez urzędy pracy dokonywane jest zgodnie z zasadą równości, bez dyskryminacji m.in. ze względu na wiek (art. 36, ust. 4, p. 3).

Ponadto w Kodeksie Pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141) ustawodawca zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na wiek, co wynika z art. 183^a § 1, zgodnie z którym „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na (...) wiek”. Kodeks pracy za przejawy dyskryminacji traktuje takie sytuacje, jak:

- odmowę nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Innym ważnym krajowym aktem prawnym, który powstał w odpowiedzi na konieczność implementacji unijnych przepisów równościowych jest Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700). Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ponadto ustawa określa organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, systematyzuje ich działania oraz wpływa na ich wzajemne uzupełnianie się w wykonywaniu zadań zmierzających do wyrównywania szans dyskryminowanych podmiotów (Bodnar, 2010).

Podejmowanie działań zapobiegających i piętnujących dyskryminację osób starszych wynika, jak wskazano wcześniej, m.in. z rosnącego znaczenia osób starszych jako uczestników rynku pracy. Starzenie się ludności przyczynia się do zmian społecznych i gospodarczych zachodzących na poziomie krajowym i regionalnym (Bałandynowicz-Panfil, 2009). Konieczność podejmowania działań mających na celu wzrost wskaźników zatrudnienia osób starszych wynika, jak wcześniej wspomniano, z przyjętych w polityce zatrudnienia celów. Tym niemniej, jak wskazują doświadczenia, osoby starsze napotykają na rynku pracy wiele barier, które często wynikają ze stereotypowego podejścia do osób starszych jako mniej efektywnych, trudniej adaptujących się do nowych sytuacji, częściej chorujących itp.² Z drugiej strony dojrzały pracownicy są traktowani jako eksperci, fachowcy, osoby mające doświadczenie i wiedzę. W tym chociażby sensie mogą być niezwykle cennym zasobem firmy, o posiadanie którego warto się zatroszczyć.

Jak pokazują wyniki Badań Kapitału Ludzkiego (Turek, 2013), wiek był wskazywany jako istotna bariera w podjęciu pracy przez osoby starsze będące bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo. 52% bezrobotnych z grupy wiekowej 50–59/64 lata deklaroowało, że wiek jest ważnym czynnikiem uniemożliwiającym znalezienie pracy. Jednym z powodów takiej sytuacji może być gwarantowana prawnie ochrona dla pracowników obejmująca

okres 4 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, w którym to czasie pracownik nie może zostać zwolniony. O ile z jednej strony ma to na celu ochronę starszych pracowników, o tyle z drugiej strony dla bezrobotnych w wieku powyżej lat 50. może stanowić istotną barierę w znalezieniu zatrudnienia. Wynika to z istniejącej niechęci pracodawców do zatrudniania dojrzałych pracowników, co do których muszą bezdyskusyjnie podporządkować się obowiązującym przepisom.

Bezpośrednio z uprzedzeniami i stereotypami wobec starszych pracowników związana jest kwestia dyskryminacji, która może przybierać postać negatywną lub pozytywną. W przypadku negatywnej dyskryminacji zachowania podejmowane wobec jednostek mają na celu ograniczenie ich dostępu do potencjalnie osiągalnych zasobów, czego dobrym przykładem są ograniczenia na rynku pracy. W przypadku zaś pozytywnej dyskryminacji wiek postrzegany jest jako wystarczająca przesłanka do podejmowania działań szczególnie korzystnych dla ludzi starszych. Jak zauważa P. Szukalski (2008a), pewnym paradoksem jest przy tym fakt, iż często negatywne uprzedzenia i stereotypy prowadzą do pozytywnej dyskryminacji – ponieważ osoby starsze są traktowane jako zasługujące na wsparcie indywidualne i publiczne z uwagi na swe „nieszczęsne” położenie, automatycznie traktowane są przez niektóre instytucje i osoby w sposób uprzywilejowany.

Trudno się zgodzić także z tezą P. Kubickiego (2010), który twierdzi, iż w Polsce mamy do czynienia zarówno z dyskryminacją, jak i autodyskryminacją osób starszych na rynku pracy, zaś osiągnięcie wieku emerytalnego, choć przez wielu seniorów bardzo oczekiwane, jest jednocześnie sygnałem do „wypychania” ich z rynku pracy.

5. Dyskryminacja ze względu na dojrzały wiek na rynku pracy – wybrane wyniki badań własnych

Dyskryminacja ze względu na wiek może dotknąć osoby w różnym wieku – nie wykluczając młodych – jednakże, jak pokazują wyniki badań, w sposób szczególny dotyka osób starszych³.

Celem przeprowadzonego badania była diagnoza stanu wiedzy osób starszych na temat dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy oraz identyfikacja ich doświadczeń w tym zakresie. Badanie przeprowadzono wśród osób w wieku 50–65 lat mieszkających na terenie gminy Zielona Góra. Badaniem objęto 60 osób, przy czym kwestionariusze badawcze rozdano 130 osobom. Warto zaznaczyć, że stosunkowo niski zwrot wynikał przede wszystkim z dużej drażliwości podjętego w ramach badań tematu, co wielokrotnie było komunikowane przez potencjalnych respondentów. W związku ze wspomnianą liczebnością próby uzyskane wyniki dotyczą jedynie grupy respondentów stanowiących próbę badawczą. Ewentualne uogólnienia na populację badaną czy też populację osób w wieku 50+ należy czynić z dużą ostrożnością, aczkolwiek uzyskane wyniki mogą stanowić punkt wyjścia do

dalszych pogłębionych analiz dotyczących dyskryminacji osób starszych na rynku pracy.

W badaniu wykorzystano kwestionariusz ankietowy, składający się z 23 pytań zamkniętych, półotwartych oraz metryczki. Uwzględniając zakres merytoryczny artykułu, przedstawiono w nim wybraną część uzyskanych wyników. Zdecydowano się poddać analizie przede wszystkim te wyniki badania, które w sposób bezpośredni lub pośredni dotyczyły kwestii dyskryminacji dojrzałych wiekiem pracowników w miejscu pracy. W badaniu wykorzystano opinie respondentów dobranych metodą doboru celowego, zaś głównym kryterium doboru był dojrzały wiek.

Większość badanych (60%) stanowiły kobiety oraz mieszkańcy miasta (57%). Biorąc zaś pod uwagę wiek, dominującą grupę respondentów stanowiły osoby z przedziału wiekowego 50–55 lat (48%), najmniej liczną z przedziału 61–65 lat (23%). Jeśli chodzi o staż pracy, to najliczniejszą grupę stanowili ankietowani ze stażem pracy między 31 a 40 lat (40%), zaś najmniej liczną ze stażem poniżej 20 lat (8%). Wśród badanych 45% legitymowało się wykształceniem średnim, 27% zawodowym, a 20% wyższym. Analiza miejsca zatrudnienia wykazała, że wśród osób deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w momencie badania (36 osób) najwięcej osób pracowało w firmie komercyjnej (64%) oraz w sektorze oświaty (19,5%).

Wśród ankietowanych największy odsetek stanowiły osoby zatrudnione w chwili badania (53%), pozostali badani deklaruwali, iż są emerytami (22%), rencistami (13%), bezrobotnymi (7%). Ponadto wśród respondentów znalazły się też osoby deklarujące pracę „na czarno” i bierne zawodowo. Jeśli zaś chodzi o formę zatrudnienia, to połowa ankietowanych zadeklarowała pracę w ramach umowy o pracę, a pięć osób samozatrudnienie, pojawiły się też odpowiedzi: umowa o dzieło/zlecenie i bez umowy.

Analiza otrzymanych wyników badania w kwestii osobistej styczności ankietowanych ze zjawiskiem dyskryminacji na rynku pracy wykazała, że większość z nich, tj. około 48%, nie ma takich doświadczeń. Przy czym warto zauważyć fakt, że ponad 36% badanych uchyliło się od odpowiedzi, wybierając wariant „nie wiem”. Może to świadczyć o deklaracji braku wiedzy i doświadczenia w zakresie przejawów dyskryminacji lub też o niechęci do ujawnienia faktycznych osobistych doświadczeń (tabela 4). Ponadto, jak wynika z badań, osobami, które częściej deklarowały, że mają osobiste doświadczenia związane z dyskryminacją, były kobiety (12 osób) niż mężczyźni (5 osób).

W badaniu podjęto próbę zdiagnozowania stosunku ankietowanych do kwestii wpływu zjawiska dyskryminacji na sytuację na rynku pracy. Rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono w tabeli 5. Należy zaznaczyć, iż pytanie dotyczące powyższego zagadnienia było pytaniem wielokrotnego wyboru, przy czym z najczęściej pojawiających się odpowiedzi wynika, że dyskryminacja negatywnie wpływa na rynek pracy. Przede wszystkim negatywny wpływ jest efektem zniechęcenia i spadku wydajności pracy oraz negatywnego wpływu na stan zdrowia psychicznego pracowników.

Czy osobiście zetknęła/zetknął się Pani/Pan z jakąkolwiek formą dyskryminacji na rynku pracy?	Liczba respondentów	Odsetek respondentów (%)
Tak	18	15,5
Nie	28	48,3
Nie wiem	14	36,2
Suma	60	100,0

Tab. 4. Doświadczenia z dyskryminacją w miejscu pracy. Źródło: opracowanie własne.

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Negatywnie, bo destrukcyjnie wpływają na środowisko pracy	19	31,7
Negatywnie, bo prowadzą do zniechęcenia i spadku wydajności pracy	30	50,0
Negatywnie, bo przyczyniają się do częstszych absencji pracowników	6	10,0
Negatywnie, bo wpływają na stan zdrowia psychicznego pracowników	23	38,3
Pozytywnie, bo stwarzają szansę „eliminacji słabszych lub niechcianych pracowników”	1	1,7
Pozytywnie, bo zwiększają mobilizację i motywację do pracy	0	0,0

Tab. 5. Ocena wpływu działań dyskryminacyjnych na sytuację na rynku pracy. Źródło: opracowanie własne.

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Dyskryminacja w miejscu pracy była, jest i będzie	9	15,0
Dyskryminacja zawsze jest zła i należy ją piętnować	27	45,0
Dyskryminacja w miejscu pracy zawsze powoduje negatywne następstwa	24	40,0
Wszelkie przejawy dyskryminacji są przestępstwem	9	15,0
W każdej firmie/institucji powinien być opracowany kodeks antydyskryminacyjny	14	23,3

Tab. 6. Akceptacja przez respondentów stwierdzeń opisujących działania dyskryminacyjne. Źródło: opracowanie własne.

Bliższa analiza wyników badań zaprezentowanych w tabeli 6 prowadzi do kilku spostrzeżeń. Przede wszystkim blisko połowa badanych zgodziła się co do tego, że dyskryminacja zawsze jest zła i należy ją piętnować, nieco mniej badanych (24 osoby) uznało, że dyskryminacja w miejscu pracy zawsze powoduje negatywne następstwa. Warty odnotowania są także odpowiedzi udzielone przez 14 badanych, którzy uznali, iż w każdym miejscu pracy powinien istnieć kodeks antydyskryminacyjny. Te spostrzeżenia dowodzą, że pracownicy widzą problem dyskryminacji w miejscu pracy i jednocześnie oczekują, że pracodawca będzie zainteresowany ustaleniem, spisaniem i przyjęciem norm etycznych określających, co jest niedopuszczalnym zachowaniem i jakie będą jego konsekwencje.

Ankietowani zapytani o to, czy ich zdaniem dojrzały wiek ogranicza szanse na znalezienie pracy, w zdecydowanej większości (78%) przyznali, że tak. Jednocześnie 41 badanych uznało, że na polskim rynku pracy występuje zjawisko dyskryminacji osób starszych, zaś 16 osób nie jest pewnych występowania tego zjawiska.

W ramach badań zapytano ankietowanych o to, jakie ich zdaniem przejawy dyskryminacji są najczęściej spotykane na rodzimym rynku pracy (tabela 7). Z analizy uzyskanych wyników płynie wniosek, że respondenci najmocniej odczuwają lukę pomiędzy liczbą ofert pracy skierowanych do młodych i starszych, z niekorzyścią dla osób starszych (27 odpowiedzi). Ponadto niespełna co trzeci badany przyznał, że odmowa przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek oraz gorsze warunki pracy oferowane starszym pracownikom należą do stosunkowo częstych przejawów dyskryminacji na rynku pracy.

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Oferty pracy skierowane wyłącznie do osób młodych	27	45,0
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek kandydata	18	30,0
Brak lub ograniczone możliwości awansu	7	11,7
Gorsze warunki proponowane osobom starszym w stosunku do warunków oferowanych osobom młodym	12	20,0

Tab. 7. Przejawy dyskryminacji występujące na polskim rynku pracy. Źródło: opracowanie własne.

Za główną przyczynę dyskryminacji osób starszych na rynku pracy badani uznali funkcjonowanie na ich temat stereotypów wśród pracodawców (32 wskazania), niższą wydajność pracy (19 wskazań) i niskie kwalifikacje (12 wskazań). Co ważne, w opinii badanych istnienie 4-letniego okresu ochronnego dla pracowników w wieku okołoemerytalnym za przyczynę dyskryminacji wskazało zaledwie 5 respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Funkcjonowanie wśród pracodawców stereotypów na temat starszych pracowników	32	47,1
Niższa wydajność pracy osób starszych	19	28,1
Niskie kwalifikacje osób starszych	12	17,6
Istnienie 4-letniego okresu ochronnego dla pracowników w wieku okołoemerytalnym	5	7,3

Tab. 8. Przyczyny dyskryminacji osób starszych na rynku pracy. Źródło: opracowanie własne.

Analiza kwestii osobistych doświadczeń ankietowanych w zakresie dyskryminacji na rynku pracy pokazuje, że w każdym z badanych aspektów większość respondentów deklaruje brak takowych doświadczeń. Niemniej wśród osób deklarujących osobiste doświadczenia w tym zakresie największą część (17 z 57 osób) zetknęła się z ofertami pracy skierowanymi tylko do osób młodych. Zapytani zaś o to, czy któraś z sytuacji dotyczyła osób z ich otoczenia, najczęściej deklarowali zwalnianie osób starszych w pierwszej kolejności przy zwolnieniach grupowych (tabela 9).

Wyszczególnienie	Tak		Nie, ale sytuacja dotyczyła osób, które znam		Nie		Suma	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na wiek	12	21,1	12	21,1	33	57,9	57	100,0
Oferta pracy dostępna tylko dla osób młodych	17	29,8	10	17,5	30	52,6	57	100,0
Trudniejszy w porównaniu z osobami młodymi dostęp do szkoleń	13	22,8	7	12,3	37	64,9	57	100,0
Zwalnianie osób starszych w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych	9	16,1	14	25,0	33	58,9	56	100,0

Tab. 9. Deklaracje ankietowanych dotyczące doświadczeń w obszarze dyskryminacji na rynku pracy. Źródło: opracowanie własne.

Osoby biorące udział w badaniu zapytane o ewentualną przyczynę odmowy zatrudnienia podawaną przez pracodawcę w większości (34 osoby) zadeklarowały, że nie były dotychczas w takiej sytuacji. Natomiast wśród badanych, którzy zetknęli się z taką sytuacją, najczęstszym powodem podawanym przez pracodawcę był dojrzały wiek lub też brak wyraźnie podanej przyczyny odmowy zatrudnienia (tabela 10).

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Nie byłam/byłem w takiej sytuacji	34	56,7
Dojrzały wiek	8	13,3
Nie podał przyczyny odmowy zatrudnienia	7	11,7
Inni kandydaci okazali się lepsi	3	5,0
Gorszy stan zdrowia	3	5,0
Brak umiejętności obsługi komputera, maszyn, urządzeń	2	3,3
Brak wymaganego doświadczenia	2	3,3
Nieaktualne kwalifikacje	1	1,7
Brak potwierdzenia umiejętności zawodowych (kursy, szkolenia)	1	1,7
Niskie wykształcenie	1	1,7
Długa przerwa w zatrudnieniu	1	1,7

Tab. 10. Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawcę. Źródło: opracowanie własne.

Ankietowani zapytani o główne ich zdaniem bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat najczęściej (około 52% głosów) deklarowali brak ofert pracy dla takich osób na lokalnym rynku. Bariera w postaci wieku (około 43% głosów) znalazła się na drugim miejscu, a na trzecim nieznanomość języków obcych (31% głosów). Nieco rzadziej ankietowani wymieniali stan zdrowia oraz brak odpowiednich kwalifikacji (tabela 11).

Analiza korelacji między opiniami badanych w kwestii wpływu dojrzałego wieku na szansę znalezienia pracy a ich wykształceniem pokazuje, że najwięcej osób potwierdzających istnienie takiej zależności, legitymowało się wykształceniem średnim, następnie zawodowym, wyższym i podstawowym (tabela 12).

Badani przyznający się do tego, że nigdy nie byli w sytuacji odmowy przez pracodawcę zatrudnienia z powodu wieku, jednocześnie w większości

deklarują, że dotychczas nie mieli osobistych doświadczeń z dyskryminacją (18 osób), nie wiedzą, czy je mieli (10 osób), zaś 6 osób z 34 przyznaje się do takich sytuacji. Połowa badanych przyznających, że dojrzały wiek był przyczyną odmowy zatrudnienia, jednocześnie miała w przeszłości doświadczenia dyskryminacyjne. Ci zaś, którzy zadeklarowali, że pracodawca nie podał im przyczyny odmowy zatrudnienia, w większości (5 na 7 osób) mieli w przeszłości kontakt z dyskryminacją.

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi (%)
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy dla osób powyżej 50. roku życia	31	51,7
Wiek	26	43,3
Nieznajomości języków obcych	19	31,7
Stan zdrowia	9	15,0
Brak kwalifikacji	9	15,0
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	8	13,3
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyznaczonym zawodzie	7	11,7
Wykształcenie	5	8,3
Długotrwałe bezrobocie	5	8,3
Brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej	3	5,0
Zbyt niskie wynagrodzenia	3	5,0
Brak doświadczenia zawodowego	2	3,3
Płeć	2	3,3

Tab. 11. Główne bariery i trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne w wieku 50+. Źródło: opracowanie własne.

Wykształcenie	Czy dojrzały wiek ogranicza szansę na znalezienie pracy?					
	tak		nie		nie wiem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Podstawowe	4	8,5	0	0,0	0	0,0
Zawodowe	16	34,0	0	0,0	0	0,0
Średnie	17	36,2	5	83,3	3	60,0
Wyższe	9	19,1	1	16,7	2	40,0
Suma końcowa	47	100,0	6	100,0	5	100,0

Tab. 12. Relacja pomiędzy opiniami na temat tego, czy dojrzały wiek pracownika ogranicza szansę na znalezienie pracy, a wykształceniem. Źródło: opracowanie własne.

Przyczyny podawane przez pracodawcę w sytuacji odmowy zatrudnienia	Czy miał/a Pani/Pan osobisty kontakt z dyskryminacją?						N	%
	tak		nie		nie wiem			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%		
Nie byłam/byłem w takiej sytuacji	6	17,6	18	52,9	10	29,4	34	100,0
Brak umiejętności obsługi komputera, maszyn, urządzeń	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Inni kandydaci okazali się lepsi	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
Długa przerwa w zatrudnieniu	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Brak potwierdzenia umiejętności zawodowych (kursy, szkolenia)	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Niskie wykształcenie	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Brak wymaganego doświadczenia	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
Nieaktualne kwalifikacje	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Gorszy stan zdrowia	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
Nie podał przyczyny odmowy zatrudnienia	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100,0
Dojrzały wiek	4	50,0	2	25,0	2	25,0	8	100,0

Tab. 13. Relacja pomiędzy osobistymi doświadczeniami badanych w zakresie dyskryminacji a przyczynami odmowy zatrudnienia podawanymi przez pracodawców. Źródło: opracowanie własne.

6. Podsumowanie

Wykorzystanie potencjału zawodowego osób starszych jest jednym z głównych wyzwań państw europejskich. W przypadku Polski jest to zadanie szczególnie ważne, m.in. ze względu na rosnącą dynamikę starzenia się populacji oraz niskie wskaźniki obrazujące aktywność zawodową dojrzałej części zasobów pracy. Z tego też powodu identyfikacja czynników utrudniających realizację celu w postaci wzrostu wskaźników zatrudnienia osób starszych jest szczególnie istotna.

Można przyjąć, że jednym z takich czynników jest dyskryminacja ze względu na wiek, identyfikowana w literaturze przedmiotu za pośrednictwem terminu „ageizm”. Jest to zjawisko stosunkowo nowe na polskim rynku pracy, o czym świadczą choćby opracowania w polskojęzycznej literaturze, prezentujące ten problem dość ogólnie. Analiza wyników badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu wskazuje, iż jest to zjawisko już obecne na polskim rynku pracy, gdyż prawie połowa badanych zadeklarowała, że co prawda osobiście nie była ofiarą dyskryminacji, ale potwierdza, że na polskim rynku pracy takie zjawisko występuje.

Do najczęstszych przejawów dyskryminacji spotykanych na krajowym rynku pracy ankietowani zaliczyli kierowanie ofert pracy wyłącznie do osób młodych. Ponadto największym zagrożeniem dla osób starszych na rynku pracy są, zdaniem badanych, stereotypy funkcjonujące wśród pracodawców na temat starszych pracowników. Główną barierą i trudnością w znalezieniu pracy przez starszych bezrobotnych jest przede wszystkim brak ofert pracy dla pracowników 50+ oraz wiek.

Analiza dotychczasowych rozwiązań oraz działań podejmowanych na rzecz zwiększenia zainteresowania firm zatrudnianiem dojrzałych pracowników dowodzi, iż są to kroki w dobrą stronę, jednakże równie ważna – można zaryzykować stwierdzenie, że kluczowa – jest zmiana podejścia pracodawców. W Polsce świadomość tego, że potencjał starszych pracowników jest gospodarce niezwykle potrzebny, dopiero się kształtuje. Z tego też względu przejawy dyskryminacji ze względu na dojrzały wiek nie przykuwają jeszcze należytej uwagi pracodawców.

Przypisy

- ¹ W analizie procesu starzenia się wykorzystuje się m.in. współczynnik obciążenia demograficznego, wyrażający stosunek liczby osób w wieku nieprodukcyjnym (liczba dzieci w wieku 0–14 lat oraz liczba osób starszych w wieku 60 lub 65 lat i więcej) do liczby osób będących w wieku produkcyjnym (przedział do 15 do 59 lat bądź 64 lat), wskaźnik OADR (*old age dependency rate*), oznaczający stosunek liczby osób w wieku 65 lat i starszych do liczby osób w wieku 15–64 lat (Ciura i Szymańczak, 2012, s. 9–11, Parlament Europejski, 2011, s. 6).
- ² Zob. szerzej: B. Tokarz (red.). (2005). *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce; Z. Wiśniewski (red.). (2009). *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. Toruń: TNOiK, SWU „Dom Organizatora”;

R.W. Włodarczyk. (2015). *Rynki pracy w krajach Unii Europejskiej wobec wyzwań kryzysowych*. Kraków: Wydawnictwo AE w Krakowie.

- ³ Zob. szerzej: J. Tokarz (red.). (2007). *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce; Z. Wiśniewski (red.). (2009). *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*. Toruń; Z. Woźniak-Hasik. (2007). *Problem dyskryminacji ze względu na wiek*. Warszawa: Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego; P. Szukalski (2008). *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*. W: B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*. Warszawa.

Bibliografia

- Bałandynowicz-Panfil, K. (2009). Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa. W: Z. Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. Toruń: TNOiK, SWU „Dom Organizatora”.
- Bodnar, A. (2010). Dyskryminacja ze względu na wiek, regulacje prawne. W: T. Schimanek (red.), *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii.
- Butler, R. (1969). Ageism: Another form of Bigotry. *The Gerontologist*, (9).
- Ciura, G. i Szymańczak, J. (2012). Starzenie się społeczeństwa polskiego. *Studia BAS*, 2 (30).
- Iglicka, K. (2013). Demograficzne wyzwania dla rynków pracy, polityk społecznych i bezpieczeństwa Europy Środkowej. *Polityka Społeczna*, (1).
- Komisja Europejska. (2001). *Commission Staff Working Paper: SEC (2001) 1398*. Bruksela: Komisja Europejska.
- Komisja Europejska. (2011). *Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2011 r.: Główne założenie i metoda opracowywania prognoz*. Bruksela: Komisja Europejska. Pozyskano z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2011/pdf/ee-2011-4_en.pdf (08.02.2016).
- Komisja Europejska. (2012). *Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur COM(2012) 55 final*. Bruksela: Komisja Europejska.
- Kryńska, E. (2010). Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze. *Rządowa Rada Ludnościowa. Biuletyn*, (55).
- Kubicki, P. (2010). *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych. Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej”*. Pozyskano z: http://www.academia.edu/3483209/Ubostwo_i_wykluczenie_spoeczne_osob_starszych.pdf (01.02.16).
- Parlament Europejski. (2011). *Spójność społeczna i rozwój demograficzny w zrównoważonej Europie. Notatka*. Bruksela: Parlament Europejski. Pozyskano z: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2011/464464/IPOL-EMPL_NT%282011%29464464_PL.pdf (08.02.2016).
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 listopada 2011 r. w sprawie zmian demograficznych oraz ich konsekwencji dla przyszłej polityki spójności UE, tekst przyjęty: P7_TA(2011)0485.
- Szukalski, P. (2008a). Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek. W: J.T. Kowaleski i P. Szukalski (red), *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Szukalski, P. (2008b). Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce. W: B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*. Warszawa.
- Tokarz, B. (red.). (2005). *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

- Tokarz, J. (red.). (2007). *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce. Pozyskano z: <http://www.filantropia.org.pl/pl>.
- Turek, K. (2013). Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli. W: R. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Warszawa: BKL, PARP.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700).
- Wiśniewski, Z. (red.). (2009a). *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*. Toruń: TNOiK, SWU „Dom Organizatora”.
- Wiśniewski, Z. (red.). (2009b). *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*. Toruń: TNOiK.
- Włodarczyk, R.W. (2015). *Rynki pracy w krajach Unii Europejskiej wobec wyzwań kryzysowych*. Kraków: Wydawnictwo AE w Krakowie.
- Woźniak-Hasik, Z. (2007). *Problem dyskryminacji ze względu na wiek*. Warszawa: Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego.
- Zawidzka-Łojek, A. (2013). *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.