

## Trwałe wycofywanie się z rynku pracy – przejawy dyskryminacji ze względu na wiek

### Streszczenie

*Powszechnie na polskim rynku pracy uważa się, że ludzie po przekroczeniu 50. roku życia są mniej produktywni i stanowią potencjalne zagrożenie socjalne. Takie myślenie związane jest ze spadkiem aktywności zawodowej osób, które nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego.*

*Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie różnic w sytuacji osób starszych na rynku pracy w wybranych krajach świata. Na tym tle przedstawione zostały bariery i możliwości aktywizacji seniorów w Polsce.*

*Podstawą dla prezentowanych badań są wyniki raportu z 2006 roku zatytułowanego „The future of retirement” opracowanego przez The Hong Kong Institute of Aging. Badania objęto 20 krajów na świecie, w tym Polskę. Pytania dotyczyły problemów starości, emerytury, planów na dalsze życie, zabezpieczenia rodzinnego, miejsca pracy i roli rządów państw w realizacji potrzeb osób starszych.*

### Summary

*On Polish labour market it is considered, that men after 50 year of life are less productive and are making potential social danger. That kind of thinking is connected with falling of professional activity by people who did not reach pensionable age.*

*The aim of this article is to show differences in the situation of old people, on labour market in selected chosen countries of the world. There were also showed barriers and possibilities of activation of old people in Poland.*

*Report The future of retirement from 2006 worked out by Hong Kong Institute of Ageing was some kind of basement for presented scientific research. That investigations were done in 20 countries around the world –also in Poland. Questions which were hold in that investigations were concerned on problems of ageing, pension, plans for the future, family security, workplace and the role of countries in realization of old people needs.*

## 1. Wstęp

Decyzja o wycofaniu się z aktywnego życia zawodowego jest uwarunkowana wieloma czynnikami (natury społeczno-ekonomicznej, prawnej i zdrowotnej) i może być analizowana z punktu widzenia różnych podejść teoretycznych. Potocznie uważa się, że ludzie po przekroczeniu pewnej granicy – np. 50 lat – są nieproduktywni i stanowią potencjalne obciążenie socjalne (Marshall, Taylor 2005). Pogląd ten jest dość powszechny, zarówno wśród pracodawców, jak i osób starszych. To stereotypowe podejście wynika z założenia homogeniczności populacji seniorów i może prowadzić do dezaktywizacji ludzi starszych, niezależnie od ich rzeczywistego stanu zdrowia i sprawności fizycznej (Szukalski 2006b).

Obserwowana w długim okresie poprawa stanu zdrowia osób starszych nie przekłada się jednak na wzrost aktywności zawodowej wśród seniorów. Wpływ na ten stan rzeczy miała prowadzona w ostatnich trzydziestu latach, przez wiele krajów europejskich, w tym również i Polskę, polityka rynku pracy, ułatwiająca przechodzenie na wcześniejsze emerytury. Możliwość uzyskania wcześniejszego świadczenia w świadomości ludzi starszych stała się przywilejem, z którego nie powinno się rezygnować, nawet gdy otrzymywane świadczenie jest niższe od osiąganych z pracy dochodów (Rysz-Kowalczyk, Szatur-Jaworska 2004).

Głównym celem tego opracowania jest przedstawienie różnic w sytuacji seniorów na rynku pracy w wybranych krajach świata. Na tym tle pragnę pokazać bariery i możliwości aktywizacji osób starszych w Polsce. Podstawą w realizacji tak postawionego celu będą wyniki raportu z 2006 roku zatytułowanego „The future of retirement”, opracowanego przez HSBC (The Hong Kong and Shanghai Banking Corporation) przy współpracy Oxford Institute of Ageing. Badanie zostało przeprowadzone w 20 krajach na świecie, w tym również i w Polsce. Respondenci pytani byli o stosunek do problemu starości, emerytury i planów na dalsze życie. Pytania dotyczyły również zabezpieczenia rodzinnego, miejsca pracy i roli rządu w realizacji potrzeb seniorów. Oprócz osób fizycznych, w badaniu uczestniczyło 6 mln pracodawców z sektora prywatnego, którzy pytani byli o stanowisko w sprawie starszych pracowników, procesu starzenia się ludności i zmian modeli emerytalnych.

Ponadto w niniejszym tekście przywołane zostaną wyniki innych wybranych badań dotyczących sytuacji osób starszych na rynku pracy.

## 2. Dezaktywizacja zawodowa w opinii starszych pracowników

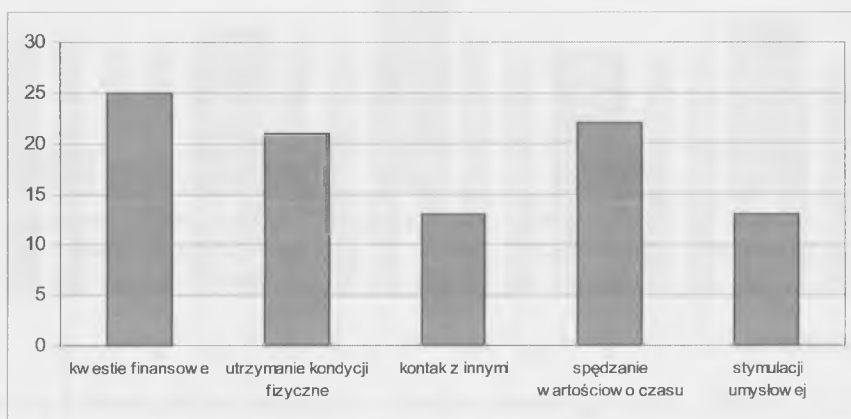
Przez ostatnie trzydzieści lat zmieniły się okoliczności przechodzenia na emeryturę i spojrzenie na tę kwestię przez seniorów. Rozwój ekonomiczny i społeczny sprawił, że żyjemy coraz dłużej, w lepszej kondycji zdrowotnej, przez co czas pozo-

stawiania na emeryturze wydłużył się. Wiele osób starszych pragnie nadal kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Wyniki raportu „The future of retirement: What the people want” pokazują, że tylko 20% pracowników w badanych krajach nie zamierza już więcej pracować po przejściu na emeryturę, natomiast 75% z nich pragnie nadal być aktywna zawodowo bądź to pracując na cały etat (9%), bądź w niepełnym wymiarze czasu (66%). W krajach europejskich, w tym również i w Polsce, około 70% pracowników chce kontynuować pracę w niepełnym wymiarze czasu, a około 7% w pełnym. Największy udział (90%) respondentów, chcących nadal pozostawać na rynku pracy, najczęściej pracując w niepełnym wymiarze czasu (83%), dotyczy pracowników z Japonii.

Wykr. 1.

Przyczyny kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę w 20 krajach łącznie (w %)



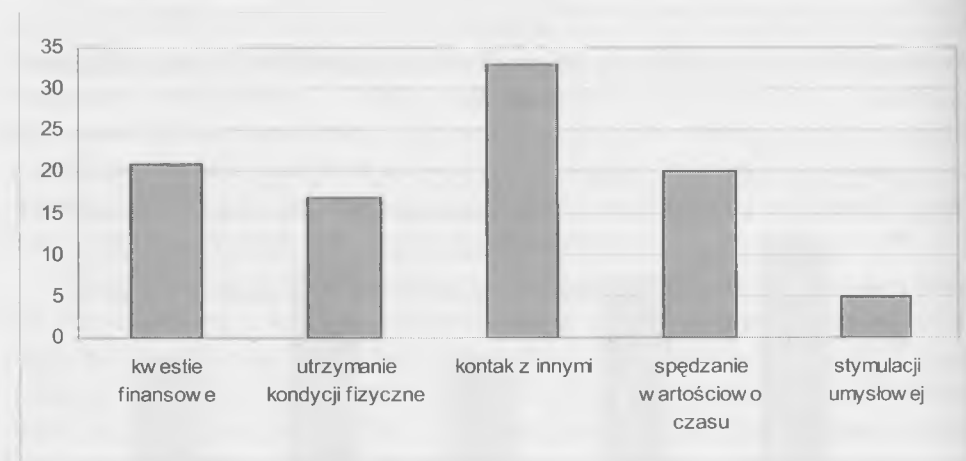
Źródło: (HSBC 2006b: 5).

Respondenci pytani o powody, dla których chcą nadal pracować, najczęściej (25%) wymieniają kwestie finansowe, 22% z nich wskazuje na potrzebę bardziej wartościowego spędzania czasu, nieco mniej (21%) uważa, iż praca pomoże im w zachowaniu dobrej kondycji fizycznej, natomiast 13% ankietowanych chce kontynuować pracę w celu zachowania kontaktu z innymi i z uwagi na stymulację umysłową (wykr. 1). W zależności od kraju występują różnice w hierarchii tych przyczyn. Kwestie finansowe, jako główny powód pracy w wieku emerytalnym, wskazują mieszkańcy Francji, Rosji, Turcji, Kanady, USA i Japonii. Pracownicy z Chin, Egiptu i Hongkongu najczęściej w pracy widzą możliwość wartościowego spędzania czasu.

Polscy pracownicy jako główny powód dalszej pracy wymieniają z kolei chęć kontaktu z innymi (33%), na drugim miejscu wskazują kwestie finansowe (21%), nieco mniej osób w kontynuacji zatrudnienia widzi cenną formę spędzania czasu (20%). Na kolejnych miejscach znajdują się powody takie, jak: utrzymywanie kondycji fizycznej (17%) i umysłowej (5%) – wykr. 2. Również Szwedzi jako zasadniczy powód dalszej pracy wymieniają chęć kontaktu z innymi, natomiast pracownicy z Wielkiej Brytanii, Niemiec i Indonezji pragną pozostawać na rynku pracy głównie z uwagi na chęć utrzymywania sprawności umysłowej.

Wykr. 2.

Przyczyny kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę według Polaków (w %)



Źródło: (HSBC 2006b: 5).

Różnice między poszczególnymi krajami w hierarchii deklarowanych przyczyn gotowości do dalszej pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego wynikają z odmienności kulturowej i różnic w poziomie rozwoju ekonomicznego tych państw.

Na pytanie o najlepszy moment odejścia na emeryturę najwięcej badanych osób (36%) odpowiada, iż wycofają się z rynku pracy w chwili, kiedy przyjdzie na to odpowiedni czas, 25% osób chciałoby przestać pracować w momencie, gdy nie będą chciały już dużej pracować, kolejne 21% wskazuje dokładnie preferowany wiek odejścia na emeryturę, a 15% respondentów zamierza przestać być aktywnymi zawodowo wówczas, gdy będą mogli sobie na to pozwolić.

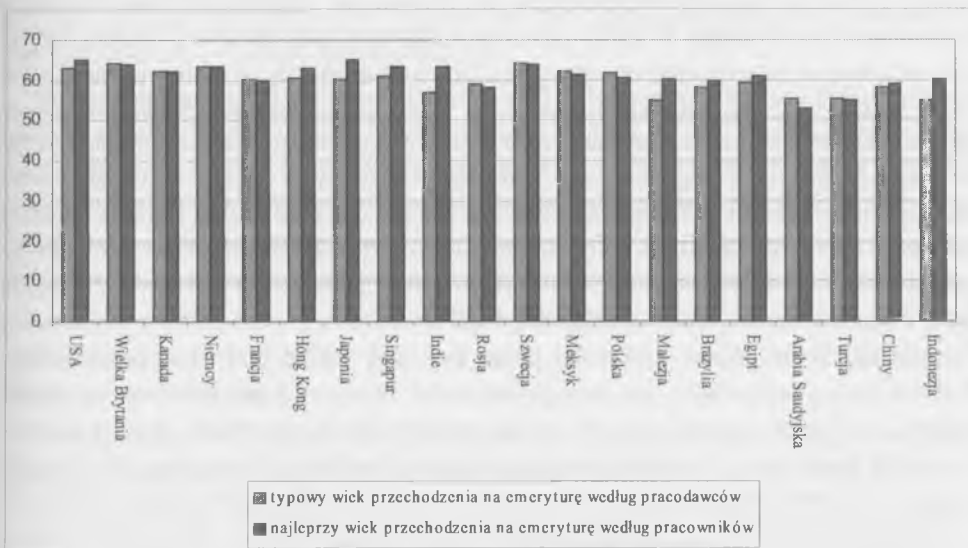
Mieszkańcy Europy, Azji i Ameryki Łacińskiej uważają, że najlepszy moment przejścia na emeryturę to wiek około 60 lat. Obecnie Europejczycy wycofują się trwale z aktywności zawodowej mając przeciętnie 61 lat. W Europie wskazywany przez badanych najlepszy moment wycofania się z rynku pracy i typowy wiek prze-

chodzenia na emeryturę podawany przez pracodawców nie różnił się znacząco od tej wielkości (wykr. 3).

W przypadku Polski natężenie przechodzenia na emeryturę jest najwyższe na kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego i obniża się w miarę zbliżania się do niego, w 2005 roku średni wiek osoby odchodzącej z rynku pracy wynosił 58 lat. Polscy pracownicy, biorący udział w badaniu, jako najlepszy wiek do wycofania się z aktywności zawodowej wskazywali przeciętnie 60,5 roku, a typowy wiek emerytalny<sup>1</sup> według polskich pracodawców to zaledwie półtora roku więcej (62 lata). W pozostałych krajach naszego globu (np. Indiach, Japonii) widać znaczne różnice między oczekiwaniami pracodawców i pracowników w ocenie najlepszego momentu odejścia na emeryturę.

Wykr. 3.

Najlepszy i typowy wiek odejścia na emeryturę w badanych krajach (w %)



Źródło: (HSBC 2006b: 15).

Wyniki te wskazują, iż spora część pracowników w badanych krajach pragnie nadal być aktywna zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego, ale czy osoby te będą wówczas miały szansę na kontynuowanie pracy, zależy w dużej mierze od tego, czy będzie popyt na takich pracowników, czy będą oni w stanie sprostać wymaganiom, jakie stawia im rynek.

<sup>1</sup> Typowy wiek oznacza najlepszy wiek, w jakim według pracodawców pracownicy powinni odchodzić na emeryturę.

### 3. Opinie pracodawców o starszych pracownikach

Wycofywanie się z rynku pracy ludzi starszych rozpatrywać można odwołując się do teorii społecznej kompetencji i wyłamywania się (Szukalski 2006a). Zgodnie z założeniami tej teorii, zachowania osób na przedpolu starości można opisać jako sprzężenie zwrotne pomiędzy społecznymi kompetencjami seniorów a kryzysami wieku zawodowego. Ważnym elementem w tym podejściu jest siła oddziaływania opinii otoczenia na samoocenę osoby starszej. Jeśli w owej opinii człowiek na przedpolu starości określany jest jako jednostka zbędna, stanowiąca obciążenie społeczne, to w konsekwencji może on sam postrzegać siebie jako ciężar. Podobnie opinie w miejscu pracy, określające pracownika po 50. roku życia jako nieproduktywnego, przekładają się na jego dążenie do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej z uwagi na ufność w prawdziwość tych opinii.

Wyniki wielu badań pokazują, że pracodawcy postrzegają osoby po 50. roku życia jako mniej zdolne, pracujące wolniej i posiadające mniejsze zdolności do adaptacji (głównie nowych technologii) w porównaniu z młodymi pracownikami. Przeprowadzone badania w 1997 roku wśród kierowników kadr w Wielkiej Brytanii wskazują, iż postrzegają oni starszych pracowników jako trudniej uczących się (30% badanych), niezdolnych do adaptacji nowych technologii (34%) i wymagających znacznie więcej uwagi niż młodzi (36%). Późniejsze badania pracodawców w Wielkiej Brytanii (w latach 1999–2000) potwierdzały te opinie. Większość brytyjskich przedsiębiorców uważało, iż osoby starsze uczą się wolniej i mają częściej problemy zdrowotne niż młodzi (Marshall, Taylor 2005). Jednocześnie pracodawcy wskazywali na wiele pozytywnych cech seniorów jako pracowników, m.in. lojalność, doświadczenie i koncentrację na pracy.

Problem postrzegania zdolności przez pryzmat wieku jest dość powszechny. Przedsiębiorcy najczęściej przypisują starszym pracownikom takie cechy jakościowe, jak: duma z pracy, pogoda ducha, niezawodność, lojalność, natomiast osoby młode najczęściej charakteryzowane są jako: bardziej odporne na stres, łatwiej uczące się i posiadające znajomość nowych technologii (Marshall, Taylor 2005).

Te stereotypowe opinie pracodawców o pracownikach po 50. roku życia widoczne są również w badaniu przeprowadzonym przez HSBC i Oxford Institute of Ageing. Przedsiębiorcy uważają starszych pracowników z jednej strony za bardziej lojalnych i godnych zaufania, z drugiej za mniej skłonnych do adaptacji w nowym miejscu pracy, uczących się wolniej oraz słabiej znających nowe technologie.

Niemal połowa pracodawców uczestniczących w badaniu (48%) uważa, że seniorzy są mniej zaznajomieni z technologią informatyczną, oraz że wolniej się uczą (51%) w porównaniu z młodymi. Według ok. 40% z nich osoby po 50. roku życia mają mniejszą zdolność do przystosowywania się do nowych warunków pracy w stosunku do młodych, a 25% przedsiębiorców zakłada, iż starsi pracownicy są

mniej produktywni. Niewielka grupa pracodawców (7%) uważa seniorów za mniej lojalnych od ich młodszych kolegów.

Tylko nieliczni przedsiębiorcy nie widzą różnic w kompetencjach młodych i starych pracowników. Zaledwie połowa pracodawców (49%) sądzi, że osoby po 50. roku życia są tak samo produktywne jak młodzi pracownicy, około 30% nie widzi różnicy między nimi w poziomie lojalności, znajomości nowych technologii i szybkości przyswajania wiedzy. Najwięcej pozytywnych opinii o starszych pracownikach wskazywali pracodawcy z Wielkiej Brytanii i USA.

Przekonanie o poprawności takiego myślenia zapoczątkowane zostało kilka dekad wcześniej. Wchodzenie w tym czasie na rynek pracy roczników urodzonych w powojennym wyżu demograficznym – powodując wysoki poziom w sytuacji kryzysu naftowego – wymuszało wcześniejszą dezaktywację zawodową osób starszych w celu ustępowania miejsc pracy młodym. Wciąż wielu przedsiębiorców uważa, że wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy osób na przedpolu starości oznacza ustępowanie miejsca pracy młodym pracownikom, choć gwałtownie zmienił się klimat gospodarczy i warunki demograficzne.

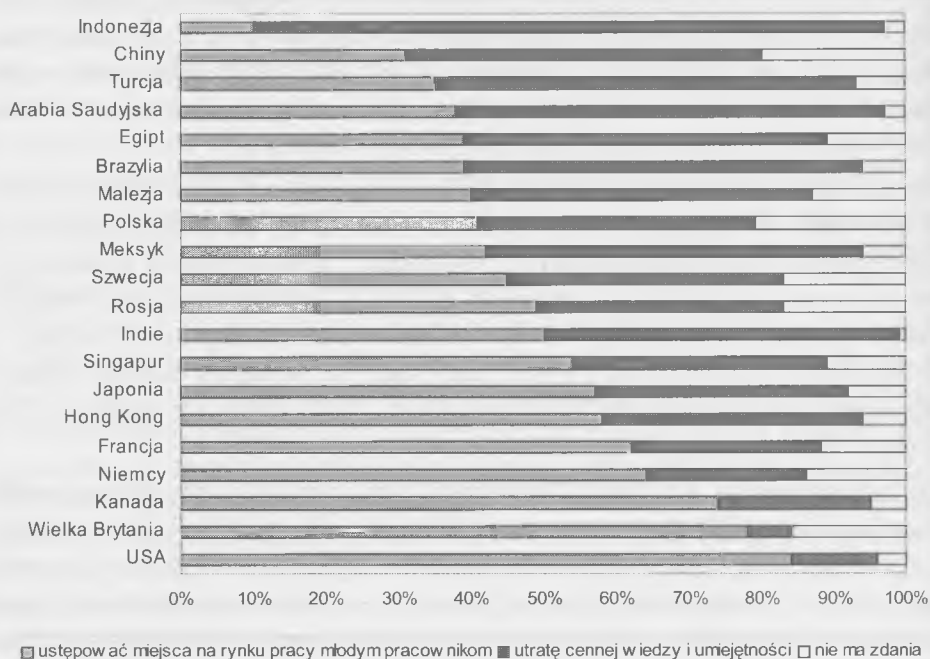
W ramach badania „The future of retirement” pytano pracodawców, która z dwóch następujących tez odpowiada ich przekonaniom: 1) osoby po 50. roku życia powinny wycofywać się z czynnego życia zawodowego, by ustępować miejsca na rynku pracy młodym pracownikom; 2) wycofywanie się z aktywności zawodowej przez osoby starsze stanowi dla firmy utratę cennej wiedzy i umiejętności. Prawie połowa przedsiębiorców uczestniczących w badaniu (49%) skłaniała się ku drugiej tezie (postrzegając utratę starszych pracowników jako stratę cennego źródła wiedzy), natomiast kolejne 40% wskazało pierwszą opcję (seniorzy powinni zwalniać miejsce młodym pracownikom).

W zależności od stopnia rozwoju społeczno-gospodarczego istnieją pomiędzy badanymi państwami istotne różnice w wyborze wariantu odpowiedzi (wykr. 4).

W krajach Azji wśród pracodawców przeważają opinie, że osoby starsze powinny ustąpić miejsca młodym (Chiny 49%, Turcja 58%). Przedsiębiorcy z krajów Europy Zachodniej i Ameryki Północnej odejściu starszego pracownika zdecydowanie przypisują utratę cennych umiejętności i wiedzy, jaką te osoby posiadają (USA 84%, Wielka Brytania 78%, Niemcy 64%). Tylko w opinii 12% pracodawców z USA i 6% z Wielkiej Brytanii seniorzy powinni zwalniać miejsce młodym.

W Polsce odsetek odpowiedzi sugerujących, że przejście na emeryturę starszego pracownika stanowi stratę cennego źródła wiedzy wynosi 41%, natomiast 38% polskich przedsiębiorców uważa, że osoby starsze powinny zwalniać miejsca pracy młodym.

Wykr. 4.  
Percepcja wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy przez starszych pracowników w opinii pracodawców (w %)



Źródło: (HSBC 2006a: 9).

Wyniki raportu „The future of retirement” wskazywały, że zaledwie 37% badanych przedsiębiorców jest skłonnych zaoferować osobie po 50. roku życia sposobność wykonywania nowego rodzaju pracy. W krajach europejskich, w tym również i w Polsce, taką możliwość oferuje blisko połowa pracodawców, natomiast w Rosji i Chinach niespełna 10% z nich.

Tylko 30% przedsiębiorców wyraża chęć zatrudnienia osoby starszej w niepełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku pracodawców z Wielkiej Brytanii aż 71% deklaruje taką możliwość, a w Szwecji i Niemczech odpowiednio 50 i 58%.

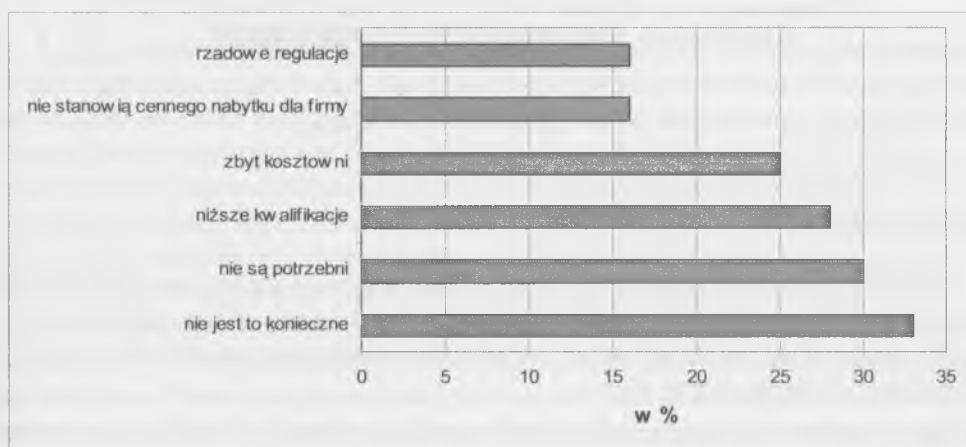
Niemal 50% badanych przedsiębiorców proponuje starszym pracownikom możliwość zdobycia nowych umiejętności. W krajach takich, jak: Wielka Brytania, Kanada czy USA ok. 80% stwarza takie możliwości, natomiast w Chinach i Rosji zaledwie 15% z nich. W Polsce co trzeci pracodawca zgłasza gotowość szkolenia seniorów.



Większość przedsiębiorców na świecie nie dostrzega problemu starzenia się społeczeństwa i jego konsekwencji dla rynku pracy. Spora ich część (33%) zakłada, iż nie ma powodów do zatrudniania osób starszych, dalsze 30% z nich nie widzi takiej potrzeby, zaś 28% uważa że seniorzy mają niższe kwalifikacje. Co czwarty pracodawca wskazuje na zbyt duże koszty związane z zatrudnianiem ludzi w podeszłym wieku. Najrzadziej przedsiębiorcy jako powód braku zainteresowania zatrudnieniem osób na przedpolu emerytury wymieniają uregulowania prawne (wykr. 5).

Wykr. 5.

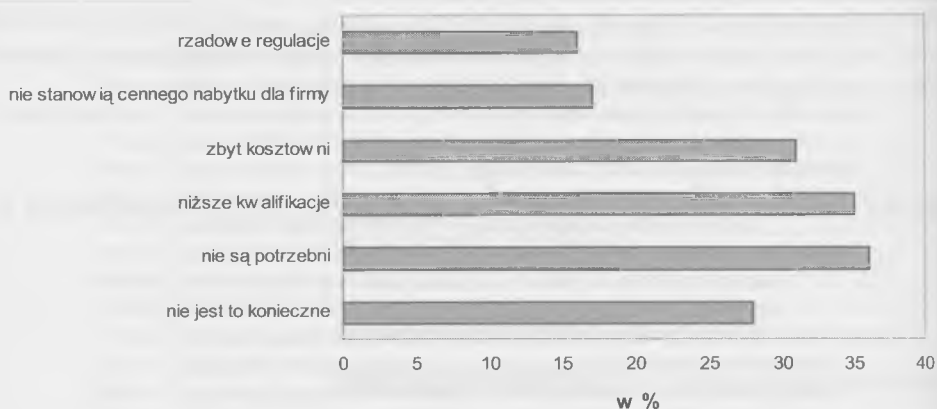
Powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych pracowników w 20 badanych krajach (w %)



Źródło: (HSBC 2006a: 11).

Polscy pracodawcy najczęściej (36%) wskazują na brak potrzeby zatrudniania osób starszych, 35% z nich uważa, że są to pracownicy o niższych kwalifikacjach, kolejne 31% wskazuje, że zatrudnienie seniora wiąże się ze zbyt dużymi kosztami. Wielu przedsiębiorców (28%) zakłada, że nie jest konieczne zatrudnianie osób powyżej pięćdziesiątki, 17% sądzi, że są one niezdolne i nie stanowią cennego nabytku dla firmy, a 16% polskich pracodawców stwierdza, że niechęć do zatrudniania starszych pracowników wynika z prowadzonej przez rząd polityki rynku pracy (wykr. 6). Przedsiębiorcy z USA, Kanady, Niemiec i Szwecji najczęściej uważają, że zatrudnianie osób starszych nie jest konieczne. Brak opłacalności zatrudniania ludzi na przedpolu starości z uwagi na wysokie koszty stanowił duży odsetek odpowiedzi we Francji (33%) i Niemczech (45%). W tych dwóch krajach często jako barierę w zatrudnianiu najstarszych pracodawcy wymieniali uregulowania prawne (Francja – 20%, Niemcy – 28%).

Wykr. 6.  
Powody, dla których polscy pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych pracowników (w %)



Źródło: (HSBC 2006a: 11).

Badania polskie (Perek-Białas, Ruzik 2004) wskazują na ważną rolę mediów w stereotypowym spojrzeniu na osoby starsze na rynku pracy. Prasa, radio i telewizja kreują postawy przedsiębiorców, jak również zniechęcają seniorów do poszukiwania pracy w późniejszym wieku.

Istotny wpływ na wcześniejsze wycofywanie się osób po 50. roku życia z rynku pracy ma działalność Powiatowych Urzędów Pracy (PUP). Przyglądając się dobieraniu instrumentów wsparcia dla osób bezrobotnych, należących do różnych grup ryzyka<sup>2</sup>, można zauważyć, że największą wagę PUP-y przykładają do aktywizacji zawodowej ludzi młodych, do 25. roku życia. Najczęściej osobom tym proponowane są staże zawodowe oraz korzystanie z doradcy zawodowego. Bezrobotni powyżej 50. roku życia znacznie rzadziej otrzymują wsparcie takie, jak: szkolenia czy przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej; najczęściej tej grupie proponowane jest subsydiowanie zatrudnienia i doradztwo zawodowe (Raport... 2004). Jednak same urzędy przyznają, że rzadko człowiek starszy zgłasza się sam z prośbą o pomoc w znalezieniu pracy. Osoby po 50. roku życia znacznie rzadziej znajdują zatrudnienie, częściej z bezrobocia przechodzą w bierność zawodową.

2 W badaniu, w ramach Działania 1.2 i 1.3 Sektora Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich, Ministerstwo Gospodarki i Pracy 2004, przyjęto pięć grup ryzyka: bezrobotni w wieku do 25 lat, długotrwale bezrobotni, bezrobotni powyżej 50. roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotni wychowujący samotnic co najmniej 1 dziecko do 7. roku życia, bezrobotni niepełnosprawni.

#### 4. Zakończenie

W Polsce w ciągu ostatnich kilkunastu lat aktywność zawodowa seniorów znacząco spadła, szczególnie na początku lat dziewięćdziesiątych. Porównując wyniki NSP z 1988 i 2002 roku, współczynnik aktywności zawodowej<sup>3</sup> obniżył się dla osób w wieku 55–64 lata o 40% (z 52 do 30%), a wśród osób w wieku 65 lat i więcej o 70% (z poziomu 24% do niespełna 7%). Obecnie Polska charakteryzuje się jednym z najniższych poziomów aktywności zawodowej osób starszych wśród krajów UE. W 2006 roku współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 55–59 lat wynosił niemal 40%, w wieku 60–64 lata niespełna 20% i nieco ponad 6% dla osób po 65. roku życia. Dla porównania, w krajach UE-15 średnia wartości tego współczynnika w tym czasie wynosiła: dla osób w wieku 55–59 lat – 67,2%, w grupie 60–64 lata – 34,5%, natomiast wśród osób po 65. roku życia – niespełna 8%.

Każdy człowiek prędzej czy później wycofuje się z rynku pracy. Jak wskazują wyniki przedstawionych badań, dezaktywizacja zawodowa w wielu krajach zaczyna się na kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Najwcześniej z rynku pracy wycofują się mieszkańcy Turcji i Arabii Saudyjskiej (55 lat), natomiast w USA i Japonii wiek ten wynosi około 65 lat. Pracownicy w Europie, w tym również i w Polsce, najczęściej aktywność zawodową kończą w wieku około 60 lat. Ważną barierą kulturową, wymuszającą wcześniejsze odchodzenie z rynku pracy seniorów, jest stereotypowe przekonanie, że osoby te są mniej produktywne i niechętnie przystosowują się do zmian w miejscu pracy. Jednak – jak pokazały prezentowane badania – w różnych częściach świata osoby starsze jako pracownicy postrzegane są odmiennie. Powyższa opinia nadal jest bardzo powszechna wśród pracodawców z krajów Azji (Turcja, Chiny) czy Europy Wschodniej (Rosja), których gospodarka jest w okresie przemian restrukturyzacyjnych.

Przeświadczenie, że ludzie starsi, wycofując się z aktywności zawodowej, zwalniają miejsca pracy młodemu, nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości. Badania przeprowadzone przez Freemana (Kaczmarek 2006) pokazały, że młodzi nie zajmują miejsc pracy, które zwalniają starsi, z uwagi na brak kwalifikacji i doświadczenia. Natomiast seniorzy nie są skłonni podejmować pracy wykonywanej przez młodych z powodu wymagań, którym nie są w stanie sprostać.

W krajach europejskich (Wielka Brytania, Niemcy, Francja) oraz w krajach Ameryki Północnej (Kanada, USA) większość przedsiębiorców pragnie wykorzystywać doświadczenie i kwalifikacje starszych pracowników. Obecnie, w dobie starzenia się społeczeństw Europy i Ameryki Północnej, kraje te dążą do zatrzymania osób starszych na rynku pracy. Aby seniorzy chcieli pozostawać na rynku i jednocześnie byli atrakcyjnymi pracownikami dla pracodawców, niezbędne jest wspólne działanie organizacji rządowych i pozarządowych oraz przedsiębiorców. Wiele państw podej-

3 Liczony jako stosunek bezrobotnych i pracujących do wszystkich osób danej kategorii.

muje wysiłki na rzecz zmiany nastawienia pracodawców i młodszych pracowników wobec ludzi starszych.

Osiągnięcia w tym względzie ma przede wszystkim Wielka Brytania, w której w 2006 roku wprowadzono akt prawny zabraniający dyskryminacji ze względu na wiek oraz program *New deal* skierowany do osób po 50. roku życia poszukujących pracy (Urbaniak 2006). W Polsce, zgodnie z prawem pracy, dyskryminacja ze względu na wiek jest zakazana. Jednak nie chroni to przed jej faktycznym występowaniem, zwłaszcza w momencie rekrutacji i przy zwolnieniu z pracy. Polski rząd w 2003 roku, w celu zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych, po raz pierwszy wprowadził program pracy dla ludzi w wieku niemobilnym (tzw. Program 50+). Jest on adresowany do osób w wieku 50–59/64 lata, które są bezrobotne lub zagrożone zwolnieniem z pracy oraz tracących prawo do świadczeń rentowych z tytułu okresowej niezdolności do pracy (Ministerstwo Gospodarki i Pracy, 2004).

#### Literatura:

1. HSBC: (2006a), *The future of retirement: What the business want*. London: HSBC.
2. HSBC: (2006b), *The future of retirement: What the people want*. London: HSBC.
3. HSBC: (2006c), *The future of retirement: What the word want*. London: HSBC.
4. Kaczmarek K.: (2006), *Problemy aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat w polityce rządu*. W: *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50+*. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki. Z. Olejniczak, [red.]. Leszno: Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania.
5. Marshall V. W., Taylor P.: (2005), *Restructuring the lifecourse: work and retirement*. W: *The Cambridge handbook of age and ageing*. M. L. Johnson, [red.]. London: Cambridge.
6. Ministerstwo Gospodarki i Pracy: (2004), *50 Plus. Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa.
7. Perek-Białas J., Ruzik A.: (2004), *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości*. W: *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*. J. T. Kowaleski, P. Szukalski, [red.]. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
8. *Raport z badania ankietowego dotyczącego realizacji projektów w ramach Działania 1.2 i 1.3, Sektora Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy. B. Bobrowicz, W. Durka, B. Klepajczuk, B. Piotrowski, M. Walewski. Warszawa (2004).
9. Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B.: (2004), *Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości*. W: *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*. J. T. Kowaleski, P. Szukalski, [red.]. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
10. Szukalski P.: (2006a), *Dezaktywizacja zawodowa Polek i Polaków na przedpolu starości*. W: *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50+*. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki. Z. Olejniczak, [red.]. Leszno: Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania.
11. Szukalski P.: (2006b), *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*. *Polityka Społeczna*, 9, s. 6–10.
12. Urbaniak B.: (2006), *Starsi pracownicy na rynku pracy UE w perspektywie do roku 2050*. W: *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*. J.T. Kowaleski, P. Szukalski, [red.]. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.