

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki

Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, niemobilny wiek produkcyjny, dyskryminacja ze względu na wiek

1. Wprowadzenie

Aktywne starzenie się, tj. dostosowywanie wiązki wykonywanych i użytecznych ról społecznych do zmieniającej się wraz z wiekiem wydolności organizmu w trakcie cyklu życia, samoistnie w pierwszej kolejności przywołuje skojarzenia z aktywnością zawodową¹. Co oczywiste, nie jest to jedyny obszar aktywności, który winien być uwzględniony w przypadku odwołania się do koncepcji aktywnego starzenia się, lecz bez wątpienia jest to sfera najbardziej interesująca decydentów i opinię publiczną. Dzieje się tak z uwagi na to, iż praca zawodowa dostarcza zarówno dochodu bieżącego (wynagrodzenie), jak i przyszłego (wypracowane uprawnienia do niektórych świadczeń społecznych). Aktywność zawodowa i praca (wykonywany zawód, wynagrodzenie) są również niezwykle ważnymi elementami autoidentyfikacji jednostki i określania jej pozycji społecznej przez innych. Dlatego warto bliżej przyjrzeć się, czy we współczesnej Polsce osoby starsze – a za takie w niniejszym opracowaniu uznawać będziemy te w niemobilnym wieku produkcyjnym (tj. od wieku 45 lat do osiągnięcia uprawnień emerytalnych, tj. w zbiorowości kobiet 60 lat, zaś mężczyzn 65 lat) – to zbiorowość traktowana na rynku pracy tak samo, jak i inne grupy wieku.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie przejawów gorszego traktowania na polskim rynku pracy osób starszych, a tym samym zagrożenia możliwości tychże osób bycia aktywnym zawodowo. Świadomie będzie pomijana, a przynajmniej zmarginalizowana, kwestia tzw. dyskryminacji pozytywnej², czyli lepszego trakto-

¹ Niniejszy tekst to zmodyfikowana wersja opracowania przygotowanego na zlecenie Biura Rzecznika Praw Obywatelskich (Szukalski 2008a).

² Termin dyskryminacja pochodzi od łacińskiego *discriminare*, czyli dzielić, rozdzielać, różnicować, i oznacza odmienne traktowanie. Uprzywilejowywanie jest to zatem dyskryminacja pozytywna, zaś traktowanie gorsze – dyskryminacja negatywna.

wania. Jej celem jest ułatwienie społecznego funkcjonowania jednostkom uznanym za słabsze, mniej produktywne, a tym samym wzmocnienie ich partycypacji w życiu społecznym. Jednakże w przypadku rynku pracy osób mających przynajmniej 65 lat zdecydowanie częściej występuje gorsze traktowanie, obniżające skłonność do wykonywania pracy zarobkowej, a niekiedy zmuszające do zaprzestania aktywności zawodowej.

Tymczasem aktywność ekonomiczna w sytuacji, gdy jedynie rzadziej niż jedna osoba na tysiąc we współczesnej Polsce deklaruje, iż głównym źródłem utrzymania są dochody z własności, determinuje wysokość dochodów – bezpośrednio w przypadku osób jeszcze pracujących, pośrednio w przypadku osób poszukujących zatrudnienia (prawo do zasiłku i jego wysokość) oraz emerytów i rencistów (prawo do świadczenia i jego wysokość).

W przepisach prawnych regulujących rynek pracy zazwyczaj osoby starsze nie występują jako osobna kategoria, jednakże w przypadku niektórych ustaw wielokrotnie występują odwołania do wieku kalendarzowego jako kryterium uzyskania (bądź rzadziej utracenia) określonych praw i obowiązków. Wiek z reguły nie występuje zatem jako czynnik dyskryminujący (tj. związany z odmiennym traktowaniem niż pozostałe jednostki), lecz przede wszystkim jako wyznacznik przynależności do określonych docelowych grup polityki społecznej – czy w tym szczególnym przypadku polityki rynku pracy. Jednocześnie często możliwość wejścia do określonej docelowej grupy uwarunkowana jest spełnieniem nie tylko kryterium wieku, ale również i kryterium stażu pracy (w tym przypadku pamiętać należy, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników z uwagi na staż nie jest uznawane za przejaw dyskryminacji). Pewnym wyjątkiem w tym względzie jest kategoria osób w wieku 50 lat i więcej, w przypadku której w sytuacji bezrobocia stosuje się w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* termin „osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, podobnie skądinąd jak do bezrobotnych do 25. roku życia, bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych niepełnosprawnych i tych, którzy samotnie wychowują dziecko do 7. roku życia. Wspomniany brak dyskryminacji (tj. szczególnego traktowania) został wzmocniony w roku 2004, gdy wraz z przystąpieniem do UE *Kodeks Pracy* został rozszerzony o rozdział „antydiskryminacyjny” dotyczący przeciwdziałaniu potencjalnej dyskryminacji ze względu na wiek, jak i również płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne. Podkreślenia godne jest to, iż rząd RP nie starał się po przystąpieniu do UE o wprowadzenie możliwego trzyletniego okresu na dostosowanie krajowego ustawodawstwa do prawa unijnego, wychodząc z założenia, iż takie dopasowanie – *de iure i de facto* – już w pełni nastąpiło.

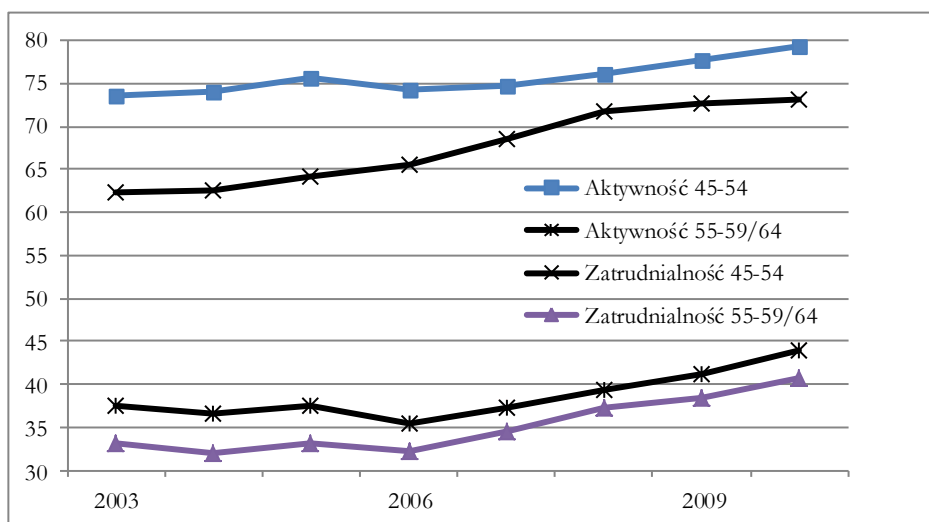
Fakt, iż brak jest wskazówek pozwalających na stwierdzenie innego traktowania osób starszych w przepisach prawa, nie oznacza, że w praktyce takie właśnie traktowanie – przybierające z reguły postać traktowania gorszego, choć niekiedy na bazie „szlachetnych pobudek” – nie występuje. Podkreślić jednakże należy, iż również w przypadku przepisów prawa zmienia się ich interpretacja w kierunku coraz

szerszego rozumienia dyskryminacji (zob. np. podejście do rozwiązania stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez kobietę wieku emerytalnego niższego niż wiek emerytalny przewidziany dla mężczyzn – por. wyrok Sądu Najwyższego Równe traktowanie w zatrudnieniu z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, oraz uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08; lub uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2009 mówiąca, iż osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (II PZP 13/08), choć wcześniejsze orzecznictwo SN było inne).

Generalnie, w ostatnich latach będąca jedną z najniższych w Europie aktywność zawodowa (odsetek osób chcących pracować – pracujących i bezrobotnych) osób na przedpolu starości wzrastała. Wzrastał również poziom wskaźnika zatrudnienia (udział pracujących w ogóle ludności w danym wieku) – rys. 1.

Rysunek 1

Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 45-59K/64M w latach 2003-2010



Źródło: (GUS, 2011)

Po części ta korzystna ewolucja wynikała z znaczącego obniżania się w latach 2005-2008 poziomu bezrobocia i wzrostu liczby osób pracujących w Polsce. Jednakże wciąż aktywność zawodowa osób po 50. roku życia należy do najniższych w Europie, co wynika z powodów zlokalizowanych po stronie pracodawców i pracobiorców, jak i czynników o charakterze makroekonomicznym i polityczno-prawnym. Poniżej spróbuję przedstawić najważniejsze zagrożenia dla praw osób starszych na rynku pracy, patrząc na sprawę dwójście – z punktu widzenia przeja-

wów nierównego traktowania (a zatem dyskryminacji negatywnej lub pozytywnej) na poziomie mezo, czyli w przedsiębiorstwie, oraz na poziomie makro, na poziomie litery, a przede wszystkim „ducha prawa”. W tym ostatnim przypadku pamiętać należy, iż choć generalnie litera prawa nie wprowadza zróżnicowania statusu na rynku pracy w zależności od wieku, „duch prawa” kształtujący się pod wpływem celów bieżącej polityki gospodarczej i społecznej wpływać może na występowanie odstępstw od literalnie pojmowanych reguł polityki.

2. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom mezo

Dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy na poziomie mezo, tj. w przedsiębiorstwie, przejawia się na 4 sposoby poprzez odmienne traktowanie w zależności od wieku pracowników w sferze: 1) rekrutacji, 2) inwestowania w ucieleśniony w nich kapitał ludzki, 3) awansowania, 4) zwalniania.

Przyjrzymy się tym czterem elementom, choć z góry zaznaczyć trzeba, że w praktyce działania dyskryminacyjne ujawniają się przede wszystkim w przypadku przyjmowania do pracy i z niej zwalniania.

2.1. Rekrutacja

W przypadku rekrutacji najczęstszym przejawem dyskryminacji jest podawanie w ogłoszeniach o pracę maksymalnego wieku poszukiwanego pracownika („osobę w wieku do 40 lat”, „osobę młodą”). Choć sformułowanie takie jest niezgodne z prawem – a tym samym PUP i prasowe biura ogłoszeń nie przyjmują zgłoszeń pracodawców zawierających takie kryterium – czasami pojawia się w anonsach o pracę (praktyka wskazuje jednak, iż nawet w przypadku niewpisywania wymienianego przez potencjalnego pracodawcę wieku pracownicy Urzędów Pracy, znając intencje zatrudniającego, nie kierują osób starszych na rozmowy nie chcąc rozbudzać w nich niepotrzebnych nadziei). Zgodnie z badaniami z początku bieżącego stulecia wiek jest drugą – po płci – najczęściej wymienianą cechą w ogłoszeniach o poszukiwaniu pracobiorców spośród kryteriów dyskryminacyjnych niezgodnych z zapisami *Kodeksu Pracy* wprowadzonymi doń w 2004 r. (Jaroszevska-Ignatowska 2005: 30). Badania świeższe, o bardziej niestety ograniczonym zakresie wskazują, iż np. w 15 przypadkach na 28 zastrzeżeń, jakie okresie lipiec 2007 – czerwiec 2009 miała Państwowa Inspekcja Pracy wobec kontrolowanych agencji zatrudnienia, dotyczyło dyskryminacji ze względu na wiek w postaci nieuzasadnionego uwzględniania wieku w ofertach pracy (Spurek 2009: 37). To samo badanie pokazało, iż ani Urzędy Wojewódzkie, ani Ministerstwo Sprawiedliwości nie prowadzi statystyk

umożliwiających oszacowanie skali zakłóceń procesu naboru pracowników poprzez umieszczanie dyskryminujących wymagań – w tym i wymagań odnośnie do wieku.

Co gorsza, pracodawcy często kierują się kryterium wieku jako – jeśli nie główną, to pomocniczą – przesłanką do wyboru pracownika spośród starających się o zatrudnienie nawet w przypadku niepodawania wieku jako istotnego warunku. Przesłanka ta niekiedy jest wyraźnie artykułowana w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Przykładowo, w jednym z badań aż 40% respondentów reprezentujących firmy i instytucje uznało, iż w przypadku naboru pracowników fizycznych posiadających odpowiednie kwalifikacje kierują się ich wiekiem (Szatur-Jaworska, Rysz-Kowalczyk 2007: 42).

Mówiąc o dyskryminowaniu osób starszych należy zdawać sobie sprawę, iż niekiedy – ze względu np. na specyfikę miejsca pracy (kluby muzyczne, sklepy z odzieżą dla młodzieży) – trudno jest odrzucić zastrzeżenia pracodawców co do konieczności uwzględniania kryterium wieku jako podstawowego przy doborze zatrudnianych. W takim przypadku sformułowanie ogłoszenia zawierającego preferencje co do wieku może być usprawiedliwione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania czy wymogi zawodowe i wówczas nie narusza zakazu dyskryminacji.

2.2. Inwestowanie w kapitał ludzki

W praktyce dyskryminacja ze względu na wiek podczas trwania stosunku pracy przejawia się odmienną intensywnością i natężeniem inwestowania w kapitał ludzki pracowników. Ów kapitał to wiedza, kwalifikacje, stan zdrowia i hierarchia wartości, zaś wspomniane inwestycje przybierają najczęściej postać różnorodnych szkoleń. Dyskryminacja ze względu na wiek przejawia się w tym przypadku z jednej strony znacznie rzadszym delegowaniem starszych pracowników na kursy podnoszące kwalifikacje, z drugiej zaś strony wybieraniem dla nich kursów krótszych, tańszych, znacznie częściej wynikających z konieczności dopasowania kwalifikacji do wymogów stanowiska pracy czy prawa niż szkoleń rozwijających kreatywność i innowacyjność pracownika.

Różnica ta po części wynika z odmiennej struktury zatrudnionych według wieku w różnego typu firmach. Ponieważ występuje różnica pomiędzy częstością wysyłania na szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach koncentrujących się na „nowych technologiach” a tymi działającymi w tradycyjnych działach gospodarki (w 1999 r. w Polsce w tych pierwszych 25% pracowników uczestniczyło w szkoleniach organizowanych lub finansowanych przez pracodawcę, a w tych drugich jedynie 9%), a jednocześnie pierwsze firmy skupiają nadreprezentację młodych pracowników, zapewne ogólny ogląd sytuacji jest po części wynikiem iluzji statystycznej (wpływ odmiennej struktury na różny poziom zjawiska przy braku większych różnic w przypadku wartości cząstkowych).

2.3. Zasady awansowania

Kolejnym polem potencjalnego dyskryminowania osób starszych są zasady awansowania. Pierwszoplanowym wyznacznikiem awansu jest wysokość wynagrodzeń. W tym przypadku problemem jest dostępność danych. Rzut oka na dostępne, pochodzące sprzed ponad dekady, dane empiryczne dotyczące wysokości wynagrodzeń w Polsce w zależności od wieku wskazuje jednak, że w tym przypadku trudno jest mówić o negatywnej dyskryminacji.

Tabela 1

Relacja wynagrodzenia w poszczególnych podgrupach wieku w stosunku do średniej płacy osób danej płci w Polsce w 1998 r. (jako % przeciętnego wynagrodzenia)

Płeć	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Kobiety	71,1	92,4	99,9	112,0	148,9	118,5
Mężczyźni	67,0	93,6	103,7	111,1	143,0	152,3

Źródło: (UN, 2000: 162)

Patrząc na powyższe dane, pamiętać należy jednak, iż po części wynikają one z selektywności procesu wychodzenia z rynku pracy – w pierwszej kolejności jest on opuszczany przez osoby gorzej wykształcone i te mające problemy zdrowotne, a zatem z biegiem lat (czyli z przechodzeniem do coraz starszych grup wieku) wśród pracujących występuje coraz bardziej wyraźna nadreprezentacja osób dobrze wykształconych i dobrze uposażonych (zob. (Szukalski, 2005)).

Świeższe, pochodzące z 2008 r. dane³ wskazują, iż w przypadku osób po 50. roku życia nie odnotowywano już najwyższej wartości mediany wynagrodzeń – wielkości maksymalne zauważalne były w wieku 31-35 lat lub w wieku 36-40 lat, co zapewne po części wynika z faktu, iż najdynamiczniej rozwijające się nowoczesne branże, oferujące najwyższe płace, przyciągają młodszych, dopiero szukających swego miejsca na rynku pracy i posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Z uwagi na pośrednie koszty związane z wiekiem – via staż pracy i dodatek stażowy – oraz na obawę przed zdeprecjonowaniem się wartości kapitału ludzkiego (przede wszystkim stan zdrowia, w mniejszym stopniu kompetencje społeczne i kompetencje zawodowe) wielu pracodawców unika łączenia stażu pracy z mechanizmami awansu w firmie. Z uwagi na odwoływanie się w takim przypadku do przesłanek merytorycznych, trudno uznać to za przejaw dyskryminacji, choć jednocześnie pamiętać należy, że w przypadku jakichkolwiek wątpliwości pracownika –

³ *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń* przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak – zob. <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Wynagrodzenia-Polakow-w-roznym-wieku-1936682.html>.

podobnie jak w każdym przypadku domniemanej dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne – począwszy od roku 2004 ciężar dowodu przerzucony został na pracodawcę, który musi wykazać, że kierował się „obiektywnymi powodami”, nie dyskryminując osoby starszej.

2.4. Zwalnianie z pracy

W przypadku zwalniania z pracy oddzielnie należy rozpatrywać kwestię zwalniania pracownika nieposiadającego uprawnień do świadczeń emerytalnych i takiego posiadającego uprawnienia.

W pierwszym przypadku warto wspomnieć o wprowadzonej w 2004 r. zmianie wydłużającej okres ochronny poprzedzający uzyskanie praw emerytalnych z 2 do 4 lat (art. 39 *Kodeksu Pracy*). Tym samym pozytywne dyskryminowanie instytucjonalne – polegające na lepszym traktowaniu starszych pracowników – może stać się zaczynem negatywnej dyskryminacji wśród pracodawców preferujących zwalnianie pracowników zbliżających się do „niebezpiecznego” wieku. Równocześnie wspomniane rozszerzenie ochrony praw pracowniczych osób starszych wyraźnie zmniejsza szansę takich osób na znalezienie nowej pracy.

Z kolei jeśli idzie o osoby posiadające uprawnienia emerytalne, pamiętać należy, że wiek przechodzenia na emeryturę uwarunkowany jest wieloma czynnikami, z których najważniejszymi niewątpliwie są obowiązujące regulacje prawne. Uregulowania prawne wyznaczają z reguły trzy różne kategorie wieku przechodzenia na emeryturę (Urbaniak, 1998): wiek minimalny określający dolną granicę wieku, po przekroczeniu której uzyskać można – niepełne z reguły – świadczenie, wiek normalny związany z uzyskaniem pełnych uprawnień emerytalnych oraz wiek maksymalny, w przypadku którego wyjście z rynku pracy ma charakter obligatoryjny.

Wiek minimalny i wiek maksymalny określają przedział wieku, w ramach którego pracownik ma możliwość wyboru momentu zaprzestania pracy zawodowej. W ramach powyższego przedziału znajduje się rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę, określający wiek, w jakim przeciętnie pracujący poddają się dezaktywacji zawodowej.

Wiek minimalny kształtuje się pod wpływem przepisów prawa, określających specyficzne warunki dopuszczające wcześniejsze zakończenie okresu pracy. Związane są one z przywilejami emerytalnymi pewnych grup pracowniczych, uprawnieniami związanymi z płcią (kobiety), zasługami związanymi z pracą bądź nie (kombatanci) czy wreszcie z realizacją okresowych celów polityki gospodarczej lub społecznej (np. przeciwdziałanie bezrobociu).

Wiek normalny stał się obecnie w Polsce równoznaczny wiekowi maksymalnemu. Sprzyjały temu zarówno wyroki Sądu Najwyższego stwierdzające, że osiągnięcie wieku emerytalnego i odpowiedniego stażu pracy (a tym samym uzyskanie uprawnienia do odpowiednio wysokiego świadczenia emerytalnego) może być przy-

czyną wypowiedzenia umowy o pracę (zob. (Jaroszevska-Ignatowska 2005: 31-32)), jak i opinie pojedynczych sędziów SN uznające, iż np. w przypadku osób zatrudnionych na podstawie mianowania osiągnięcie wieku emerytalnego jest równoznaczne z koniecznością ustania stosunku pracy (zob. (Wagner 2002)). Zastanawia również występujący w polskim prawie pracy wiek „poemerytalny”, tj. uznanie, że osiągnięcie 70. roku życia przez seniora powoduje wygaśnięcie stosunku pracy albo zobowiązuje pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy (Wagner 2002). Dalsze zatrudnianie takiej osoby – zgodnie z przepisami możliwe w sytuacji, gdy nie wymaga się spełnienia innych warunków – musi odbywać się na innej niż dotychczasowa podstawie. Sytuacja w tym względzie zmieniła się, gdy SN w dniu 21.01.2009 podjął uchwałę, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (II PZP 13/08).

Przedstawiona powyżej zmiana interpretacji prawa przez SN jest zgodna z duchem reformy ubezpieczeń społecznych z roku 1998, której istotą było wprowadzenie zachęt do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy również i dzięki wyborowi elastycznych form pracy.

Jednocześnie należy podkreślić niejednoznaczność – z punktu widzenia dyskryminacji ze względu na wiek – zapisu mówiącego o odmiennym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn. Niższy dla kobiet o 5 lat wiek emerytalny (w tym również szczególnie i wcześniej) nie jest traktowany przez SN jako dyskryminujący mężczyzn, lecz jedynie jako przejaw „uprzywilejowania wyrównawczego” kobiet. Jednocześnie jednak wielu prawników stoi na stanowisku, że rozwiązanie z uwagi na wiek stosunku pracy, a tym samym uzyskanie praw emerytalnych, przed osiągnięciem przez kobietę „męskiego” wieku emerytalnego jest przejawem dyskryminacji kobiet (Wagner 2002). Stanowisko takie popiera uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r. (I PZP 4/08), która mówi, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury jest przejawem dyskryminacji.

Z kolei przejawem dyskryminacji starszych wiekiem mężczyzn na rynku pracy – zgodnie z wyrokiem TK z 23.10.2007 (P 10/07) – jest „pozbawienie mężczyzn prawa do wcześniejszej emerytury w zakresie takim jak kobiety”. Jest to niczym niezasadnionym pominięciem ustawodawczym o cechach dyskryminujących, niezgodnym zdaniem TK z Konstytucją RP.

Kwestie powyższe są o tyle ważne, że przekładają się na wysokość świadczenia emerytalnego już dzisiaj, a w przyszłości – wraz z osiąganiem wieku emerytalnego przez osoby uczestniczące w nowym systemie emerytalnym – wpływ ten będzie jeszcze bardziej wyrazisty. Za przejaw praktyk dyskryminujących ze względu na wiek pojawiających się w fazie zwalniania należy uznać również obniżenie wymiaru zatrudnienia (np. do połowy etatu) osobom w wieku bliskim wiekowi emerytalnemu przy jednoczesnym zapewnieniu pewnych uprawnień przewidzianych w aktach prawa wewnątrzzakładowego (układ zbiorowy pracy, regulamin pracy i regulamin wynagradzania) tylko pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie.

2.5. Pozostałe formy dyskryminacji na poziomie mezo

Oprócz powyższych czterech elementów odmiennego traktowania pracowników w firmie na bazie wieku wspomnieć należy o jeszcze jednej – kulturze organizacyjnej, która kształtuje dopuszczalne formy interakcji pomiędzy zatrudnionymi. W tym przypadku ważne jest stwierdzenie, że zgodnie z art. 18 pkt 3a paragrafu 5 *Kodeksu Pracy* przejawem dyskryminacji jest również zachęcanie innych osób do nierównego traktowania w zatrudnianiu, prowadzącego do naruszania godności, poniżania, lub molestowania pracownika. Tym samym dopuszczanie przez kierownictwo zakładu pracy do swobodnego kursowania ageistowskich dowcipów, żartów ze współpracowników jedynie na bazie ich wieku, gorszego traktowania starszych współpracowników pomimo ich wyraźnego sprzeciwu, może być traktowane jako dyskryminacja w miejscu pracy.

Nieprzychylna wobec starszych współpracowników atmosfera w pracy – element kultury organizacyjnej – odbija się na niekorzystnie na świadomości osób starszych. Zgodnie z teorią społecznej kompetencji i wyłamywania się (zob. (Passuth, Bengtson 1988; Hooyman, Kiyak 2002)) niekorzystne z punktu widzenia jakości życia i satysfakcji życiowej zachowania seniorów mogą być opisane za pomocą modelu sprzężenia zwrotnego pomiędzy społecznymi kompetencjami osób starszych a kryzysami wieku zaawansowanego. Kluczowym pojęciem jest w takim przypadku samoocena seniora, a zwłaszcza podatność osoby starszej na uprzedzenia i etykiety formułowane wobec niej. W przypadku silnego wpływu otoczenia na samoocenę określenie osoby starszej jako niesamodzielnej prowadzić może do zaniku jej zdolności do podtrzymywania kontaktów z innymi. Dzieje się tak wskutek autodefiniowania siebie jako niezdolnej, w rezultacie wmówionej niesamodzielności do bycia interloktorem interesującym dla innych (z reguły pogarszanie się kompetencji społecznych prowadzi do dalszego etykietowania seniora jako osoby jeszcze bardziej niesamodzielnej i ruch po spirali wmówionej niesamodzielności jest dalej podtrzymywany). Tym samym podejście nacechowane niechęcią do starszych współpracowników w miejscu pracy samoczynnie przekłada się na niższą skłonność osoby starszej do kontynuowania pracy zawodowej z uwagi na „wiarę” w prawdziwość opinii otoczenia. Mamy w takich przypadkach z mechanizmem samospełniających się proroctw.

Powyżej wspomniany niekorzystny wpływ kultury organizacyjnej przejawia się również inną formą zagrożenia – brakiem „zarządzania wiekiem” (*age management*), tj. jasno sformułowanych reguł rozwoju zawodowego wraz z wydłużaniem się stażu pracy (a tym samym podnoszenia się wieku) pracowników. Przywołany wcześniej coraz częstszy przypadek merytorycznego awansowania pracowników – a tym samym mniej lub bardziej świadomego pomijania pracowników z dłuższym stażem i tym samym wyższymi kosztami pracy – oznacza brak jasnych perspektyw awansu zawodowego, jak i wyraźnie wyartykułowanych preferencji pracodawcy co do formy rozstania się z poddającym się trwałej dezaktywizacji zawodowej starszym pracownikiem (jednorazowość vs. proces, tj. przejście na emeryturę i opuszczenie

dotychczasowego zakładu pracy albo powolne wycofywanie się związane z przechodzeniem na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy).

3. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na polskim rynku pracy – poziom makro

Jak wspomniano wcześniej, w przypadku poziomu makro chodzi przede wszystkim o analizę kontekstu społecznego, ekonomicznego i politycznego, w jakim uchwalone prawo jest stosowane.

W takim przypadku pierwszoplanowym czynnikiem niezbędnym do analizy zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy – a co za tym idzie, ich aktywności zawodowej – jest sytuacja na rynku pracy, tj. określenie, czy mamy na tym rynku z przypadkiem względnej równowagi popytu na pracę i jej podaży, czy z sytuacją nierównowagi. W trakcie ostatnich kilkunastu lat w Polsce występowało wysokie bezrobocie, zwłaszcza dotkliwe wśród osób młodych, dopiero co rozpoczynających karierę zawodową. Dlatego też w latach 1990. i na początku XXI wieku działania agend państwowych nastawione były głównie na ułatwianie wyjścia z bezrobocia młodzieży. Jednym z narzędzi prowadzących do tego celu było zachęcanie do dezaktywacji zawodowej osób starszych, których stanowiska pracy zająć mieli nowo wchodzący na rynek pracy. System emerytalny używany był do administrowania zasobami pracy poprzez modyfikację ich wielkości i struktury według wieku. W rezultacie wiek w momencie przechodzenia na emeryturę w trakcie ostatnich dwudziestu lat kształtował się na bardzo niskim poziomie, choć ostatnie lata przyniosły tendencję do jego podwyższania się (zob. rys. 2).

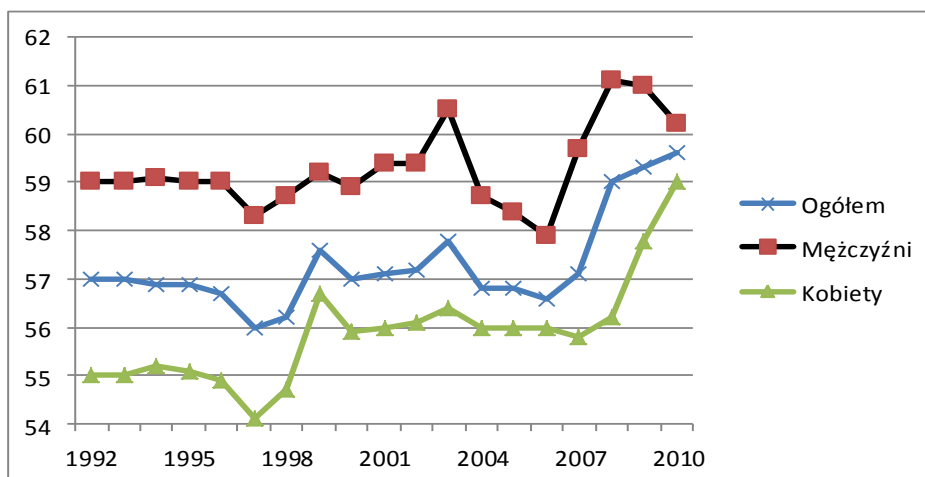
Narzędziem mającym zachęcać do tego był (i jest nadal choć w mniejszym stopniu) system świadczeń przedemerytalnych. Osoby nie osiągnące jeszcze wieku uprawniającego do emerytury, lecz przekraczające pewien próg wieku w przypadku niemożności znalezienia pracy otrzymują pewną część swego dotychczasowego wynagrodzenia aż do chwili osiągnięcia wymaganego wieku.

Czynnikami zachęcających do dezaktywizacji zawodowej była niechęć pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w niemobilnym wieku produkcyjnym (45 lat i więcej)⁴. Choć dane empiryczne wskazują, że generalnie wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wieku poziom bezrobocia się zmniejsza, ten optymistyczny obraz wynika po części z podejmowania przez osoby starsze o najmniejszych szansach na znalezienie pracy (nisko wykwalifikowani, chorowici, niepełnosprawni) starań o uzyskanie świadczeń rentowych⁵ i w mniejszym stopniu przedemerytalnych.

⁴ Notabene nie na darmo wiek ten nazywany jest przez środowiska lekarskie „przedpolem starości”.

⁵ Powyższe tendencje pogłębiała słabość systemu rehabilitacji zawodowej.

Wiek w momencie uzyskania pierwszego świadczenia emerytalnego z ZUS
w Polsce w latach 1992-2010



Źródło: dane dostępne na stronie www.zus.gov.pl

Oczywiście dostrzegano koszty – zwłaszcza finansowe – utrzymywania się takiej sytuacji. Stąd też – po części pod wpływem ustawodawstwa i celów UE – podejmowano kroki mające wzmocnić aktywność zawodową osób starszych. Przykładem takiego działania może być choćby rządowy „Program 50 Plus”, którego aktywność jednakże w zasadzie ograniczyła się do pilotażowych projektów aktywizacji zawodowej kierowanych od bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Działania publicznych instytucji rynku pracy ukierunkowane na osoby starsze były jednak niekonsekwentne i wielokrotnie ich praktyka była odmienna od głoszonych oficjalnie celów.

Szczególnym przejawem specjalnego traktowania osób starszych na rynku pracy są przepisy mówiące o możliwości łączenia pracy zawodowej i świadczenia emerytalnego lub rentowego. W niewielkim stopniu są one co prawda związane z określeniem wpływu wieku na traktowanie pracowników, lecz pośrednio na nie wskazują. Przepisy te podlegały zmianom pod wpływem sytuacji na rynku pracy, niemniej ich podstawowym założeniem było ustalenie pewnej równowagi poprzez z jednej strony określenie maksymalnej kwoty, jaką można „dorobić” do uzyskiwanego świadczenia bez redukcji/zawieszenia świadczenia (z wyłączeniem osób w ustawowym wieku emerytalnym), z drugiej strony – określenie przywilejów quasi-podatkowych dla pracodawców zatrudniających rencistów i emerytów. Bez wątpienia występowania możliwości łączenia świadczenia z pracą zawodową pogarszało zdolność innych osób w tym samym wieku niepobierających renty czy emerytury do skutecznego konkurowania na rynku pracy.

Patrząc na ścisły związek pomiędzy poziomem bezrobocia ogółem i popytem na pracę a zachętami do wycofywania się z rynku pracy, podejrzewać można, że poprawa sytuacji na rynku pracy samoczynnie przyczynia się do zaprzestania „zachęcania” osób starszych do dezaktywizacji zawodowej przez instytucje publiczne z uwagi na coraz mniejszą nośność haseł o konieczności „oczyszczenia” rynku pracy dla młodzieży. Tak było w latach 2006-2008 – tj. przed wystąpieniem spowolnienia gospodarczego – gdy pracodawcy byli bardziej skłonni do przyjmowania do pracy „osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, co oznaczało nie tylko ułatwienie znalezienia zatrudnienia dla całych kategorii potencjalnych pełnoetatowych pracowników, lecz również łatwiejsze znalezienie pracy w niepełnym wymiarze czasu. W takim przypadku wówczas, gdy tempo wzrostu gospodarczego przybliży się do tego z lat 2006-2008 oczekiwać należy samoczynnego wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej.

Oprócz czynnika koniunkturalnego ważny jest dla traktowania osób starszych w Polsce czynnik strukturalny. Przejawia się on z jednej strony słabością sfery usług społecznych, jak i słabością rynku elastycznych form pracy.

Decyzja o trwałym wycofaniu się z rynku pracy podejmowana jest w Polsce również pod wpływem niewystarczającego dostępu do usług społecznych w sferze opieki nad małym dzieckiem i usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych nad osobami niepełnosprawnymi i sędziwymi starcami. Niedostatek tych usług i ich niedostosowanie do potrzeb rodzinnych opiekunów dotyka przede wszystkim kobiety, które – w sytuacji nadmiernego obciążenia koniecznością pomagania swemu potomstwu w opiece nad wnukami lub opieki nad swymi zniechęconymi rodzicami/teściami i współmałżonkami – decydują się na wcześniejszą dezaktywizację w porównaniu do kobiet nie poddanych tym dodatkowym obowiązkom. Tak bowiem należy interpretować wyniki badań wskazujących na zdecydowanie szybszą dezaktywizację zawodową kobiet po 50. roku życia świadczących opiekę w porównaniu do ogółu kobiet w tym wieku (Wóycicka, Rurarz 2007), jak i badania mówiące o większym obciążeniu pracujących opiekunów osób starszych (opiekunów w dużej części będących na przedpolu starości) w stosunku do nieopiekunów i opiekunów niepracujących (Perek-Białas, Stypińska 2010).

Innym czynnikiem, mającym istotny wpływ na gorsze położenie osób starszych na rynku pracy, jest niski poziom rozpowszechnienia innych form pracy niż tradycyjna, „stacjonarna”, pełnoetatowa postać. Niski poziom zwłaszcza pracy w niepełnym wymiarze czasu jest dla wielu osób starszych chcących pracować, lecz ze względu na własny stan zdrowia lub obowiązki rodzinne niemogących wygospodarować codziennie 9 godz. o stałej porze, antybodźcem lub przeszkodą nie do przejścia w procesie poszukiwania pracy.

4. Czego nie wiemy?

Podstawowym brakiem naszej wiedzy odnośnie do zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy jest nieznanostć hierarchii czynników warunkujacych wychodzenie z rynku pracy. W jakim stopniu decyzja ta odbywa się pod wpływem czynników zewnetrznych (przepisy prawa, zachęta/przymus ze strony pracodawcy, stosunek otoczenia społecznego), a w jakim pod wpływem czynników wewnetrznych (chęć wyjścia z rynku pracy)?

W pierwszym przypadku mamy do czynienia z ewidentną dyskryminacją, przejawiającą się ageizmem (Szukalski 2008). Wiek zazwyczaj związany jest z rozpowszechnionymi przekonaniemii co do „specyficznych ze względu na wiek” własności jednostek przynależących do danej kategorii. W najszerszym znaczeniu takie właśnie „zmienianie odczuć, przekonań i zachowań w odpowiedzi na chronologicznie postrzegany wiek jednostki czy grupy” nosi nazwę ageizmu (Levy, Banaji 2002: 50). Według Bythewaya (1995: 14) ageizm to zestaw przekonań, uprzedzeń i stereotypów mających swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi, związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku. W rezultacie, wiek kalendarzowy używany jest do wyodrębniania grup, których dostęp do różnorodnych zasobów społecznych podlega systematycznej kontroli. Ów proces kontroli nazywany jest dyskryminowaniem (negatywnym bądź pozytywnym).

Ageizm posiada przejawy z jednej strony indywidualne (podejście indywidualnych osób) i instytucjonalne (podejście instytucji), z drugiej zaś wyodrębnić można ageizm *explicite* (świadomy) i *implicite* (nieświadomy)⁶ (Levy, Banaji 2002). W przypadku zagrożeń praw osób starszych na rynku pracy podkreślić trzeba, iż zdecydowanie łatwiej jest stawiać czoła dyskryminacji instytucjonalnej, albowiem ona jest nie tylko *explicite*, lecz z reguły jest skodyfikowana w taki lub inny sposób. W przypadku ageizmu indywidualnego najczęściej – choćby z uwagi na to, iż często jest on nieuświadamiany sobie, choć głęboko tkwiący – jest trudny do udowodnienia.

W polskich realiach mamy do czynienia z niską percepcją występowania ageizmu wśród osób na przedpolu starości. Wyniki badania przeprowadzonego przez ISP na zlecenie ZUS na reprezentatywnej próbie dorosłych Polaków w wieku 45-64 lata wskazują, iż w przypadku osób aktywnych zawodowo w tym wieku jedynie

⁶ Pierwszy z nich to uprzedzenia i praktyki dyskryminacyjne bazujące na świadomym, celowym, a niekiedy racjonalnym, podłożu. Drugi rodzaj to ageizm „podskórny” – uczucia i zachowania wobec osób starszych, które „istnieją i działają nieświadomie, bezintencyjnie, poza kontrolą” (Levy, Banaji 2002: 51). Wiele wskazuje, iż w tym przypadku podłożem zaistnienia tej formy praktyk i uprzedzeń wobec seniorów są ukryty kulturowy kod, jakim posługujemy się bezwiednie na co dzień. Trudniejsze do wykrycia są uprzedzenia i dyskryminacja nieświadoma, aczkolwiek wiele wskazuje, iż jedynie wykorzenienie tego typu ageizmu zaowocuje skuteczną walką z gorszym traktowaniem osób starszych. O ile ageizm *explicite* może być zarówno pozytywny, jak i negatywny, o tyle odmiana *implicite* jest – jak pokazują badania psychologów – silnie negatywna.

32,3% uważa, iż starsi pracownicy są traktowani gorzej niż młodsi, 7,5% uważa, że jest akurat odwrotnie, zaś 59,6% nie widzi różnic w traktowaniu pracowników w zależności od ich wieku. Ci, którzy uznali występowanie ageizmu, podawali równie często pracodawcę (55,8%) co i swych współpracowników (54,5%) jako podmiot dyskryminujący, zdecydowanie rzadziej klientów swej firmy (10,8%). Jednocześnie relatywnie niewielka część przyznawała się do bycia świadkiem praktyk dyskryminacyjnych na bazie wieku – 10,1% wobec własnej osoby, zaś 25,5% wobec innych osób z nią pracujących. Co ciekawe, opinie na temat występowania w miejscu pracy dyskryminacji z powodu wieku były bardziej rozpowszechnione wśród byłych pracowników – emerytów i rencistów (35,8% uznających występowanie ageizmu), zwłaszcza gdy dotyczyło to nierównego traktowania ze strony pracodawcy (aż 86,9% wskazań). Pośrednio może to wskazywać, iż jest to czynnik przyspieszający wychodzenie z rynku pracy (Szukalski 2009). Również i inne badania wskazują na niskie poziom „przyznawania się” do bycia ofiarą dyskryminacji ze względu na wiek, w tym i na rynku pracy (Stypińska 2010).

Z kolei w przypadku czynników wewnętrznych problem ten może być sprowadzony do pojęcia kulturowo zdefiniowanego przebiegu cyklu życia rozumianego jako wiązki karier. W antropologii kulturowej istnieje pojęcie *cultural age deadline* na oznaczenie maksymalnego wieku, w którym – zgodnie ze społecznie uznanym ideałem przebiegu życia – dokonać się powinny najważniejsze przejścia (np. zawarcie małżeństwa, wydanie na świat potomstwa, wycofanie się na emeryturę). Jeśli we współczesnej Polsce – na co wiele wskazuje – takie społeczne preferencje odnośnie do wczesnego wychodzenia z rynku pracy istnieją⁷, to taki osąd należy traktować jako czynnik samoistnie przekładający na gorsze, lecz przyjmowane przez bezpośrednio zainteresowanych ze zrozumieniem, traktowanie osób starszych na rynku pracy. Tym samym trudno mówić o dyskryminacji.

Za tym drugim sposobem wyjaśniania przemawiają badania bezrobotnych na przedpolu starości, wskazujące ich zrozumienie dla pracodawców niechęcych zatrudniać osoby starsze (Niemczal 2006; Szatur-Jaworska, Rysz-Kowalczyk 2007).

Z oczywistych względów dwa powyższe podejścia nie mogą być traktowane jako konkurencyjne, lecz jako komplementarne względem siebie. Chodzi zatem o ustalenie skali wpływu czynników zewnętrznych i wewnętrznych.

Nie wiemy również o znaczeniu jeszcze jednego potencjalnego źródła zagrożeń dla sytuacji na rynku pracy dla osób na przedpolu starości – o skuteczności działań rehabilitacyjnych w przypadku pojawienia się długotrwałych problemów zdrowotnych, na ile działalność ta wzmacnia wcześniejsze wychodzenie z rynku pracy.

⁷ Pośrednio wskazuje na to choćby bardzo niski udział osób starszych zgadzających się na zrekomensowanie wzrostu wydatków emerytalnych w Polsce podniesieniem wieku emerytalnego (zgodę na to wyraża tylko 9% badanych) (HSCB 2006: 13-14).

5. Podsumowanie – rekomendacje

Jak wskazuje niniejsze opracowanie, prawa osób starszych są generalnie dobrze zabezpieczone w ustawodawstwie dotyczącym aktywności zawodowej. Pojawiające się braki można podsumować, cytując opinię Komisji Europejskiej, wydaną 28.01.2010, która stwierdza, iż polskie prawo w przypadku dyskryminacji ze względu na wiek osób starszych nie uwzględnia następujących dwóch kwestii (zob. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=423&newsId=670&furtherNews=yes>):

1) regulacje dotyczące dostępu do niektórych zawodów nie zawierają konkretnych przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na wiek;

2) prawo regulujące warunki szkolenia zawodowego nie zawiera odpowiednich definicji bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz polecenia zakazującego dyskryminowanie.

Rzeczywistym problemem nie jest zatem brak odpowiednich przepisów, lecz ich stosowanie i egzekwowanie. Patrząc z tego punktu widzenia, można sformułować następujące rekomendacje:

1) Prowadzenie szerokiej akcji społecznej uświadamiającej koszty indywidualne i społeczne związane z ageizmem, koszty ponoszone nie tylko przez poddanych dyskryminacji, lecz również przez dyskryminujących (ci ostatni płacą np. wyższe składki na ubezpieczenia społeczne i podatki w celu sfinansowania wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej tych pierwszych);

2) prowadzenie akcji uświadamiającej pracodawcom, iż zarówno masowa emigracja ludzi młodych, jak i zmniejszająca się szybko liczebność generacji wchodzących na rynek pracy w nadchodzących latach „skazują” ich na poleganie w coraz większym stopniu na starszych wiekiem pracownikach;

3) uświadamianie osobom na przedpolu starości – podobnie jak i młodszym – coraz bardziej wyraźnego związku pomiędzy byciem aktywnym zawodowo i wysokością wynagrodzenia a wysokością świadczeń emerytalnych; z tym uświadamianiem musi iść w parze promowanie idei „zarządzania wiekiem”, tj. planowania przebiegu kariery zawodowej, w tym również momentu i formy dezaktywizacji zawodowej (dążenie do zastąpienia zdarzenia procesem);

4) rozwój form opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi oraz osobami starszymi i zniedołężniałymi, aby ograniczyć zakres dezaktywizacji zawodowej wymuszonej obowiązkami rodzinnymi;

5) szersze uświadamianie zarówno pracownikom na przedpolu starości, jak i ich pracodawcom możliwości pozwania do sądu pracodawcy w sytuacji bycia dyskryminowanym na bazie wieku i procedury, w której główny nacisk kładziony jest na udowodnienie przez oskarżonego obiektywności przesłanek leżących u podstaw podjętego działania;

6) zwiększanie pola wyboru pracownikom odnośnie do momentu wyjścia z rynku pracy.

Literatura

- Bodnar A. (2008), *Dyskryminacja ze względu na wiek – regulacje prawne*, tekst dostępny w dniu 22.02.2010 na stronie www.bezuprzedzen.org/doc/Dyskryminacja_prawo_wiek.pdf
- Borowiec A. (2006), *Analiza i opracowanie statystyczne badania sondażowego na temat dyskryminacji osób starszych ze względu na wiek*, (w:) *Głos osób starszych. Siła przyszłości*, Forum 50+, Warszawa, 60-85
- Bytheway B. (1995), *Ageism*, Open University Press, Buckingham, Philadelphia, 143 s.
- Gonera K. (2009), *Analiza przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] K. Kędziora, K. Śmieszek, M. Zima (red.), 2009, *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa, 45-68, tekst dostępny w dniu 22.02.2010 na stronie http://www.ptpa.org.pl/images/publikacje/raport_pdf.pdf
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) (2007), *Przejście z pracy na emeryturę*, ZWS GUS, Warszawa, 211 s.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) (2011), *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2010*, GUS, Warszawa, 201 s.
- Hooyman N. R., Kiyak H. A. (2002), *Social gerontology. A multidisciplinary perspectives*, 6th edition, Allyn and Bacon, Boston, 621 s.
- HSCB (2006), *The future of retirement. What people want*, London, HSCB, 18 s.
- 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, 27-33
- Kryńska E. (2006), *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 9, 1-6
- Levy B. R., Banaji M. R. (2002), *Implicit ageism*, [w:] T. D. Nelson (ed.), *Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons*, MIT Press, Cambridge, Mass., London, 49-75
- Niemczal E. (2006), *Generacja 50 Plus przez pryzmat doradztwa zawodowego*, [w:] Z. Olejniczak (red.), *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Wyd. WSZiM, Leszno, 68-93
- Passuth P. M., Bengtson V. L. (1988), *Sociological theories of aging: Current perspectives and future directions*, [w:] J. E. Birren, V. L. Bengtson (eds.), *Emergent theories of aging*, Springer, New York, 333-355
- Perek-Białas J., Ruzik A. (2004), *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. UŁ, Łódź, 431-438
- Perek-Białas J., Stypińska J. (2010), *Łączenie pracy i opieki nad osobą starszą – wpływ na jakość życia opiekuna*, [w:] D. Kaluża, P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Wyd. Biblioteka, Łódź, 136-148
- Spurek S. (2009), *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Ustawowy zakaz oraz żądania organów państwa*, [w:] K. Kędziora, K. Śmieszek, M. Zima (red.), *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa, 27-43, tekst dostępny w dniu 22.02.2010 na stronie http://www.ptpa.org.pl/images/publikacje/raport_pdf.pdf
- Stypińska J. (2010), „Warunki Pan spełnia, tylko PESEL nie ten” – czyli o zjawisku ageizmu we współczesnej Polsce, [w:] D. Kaluża, P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku z perspektywy polityki społecznej*, Wyd. Biblioteka, Łódź, 162-172

- Szatur-Jaworska B., Rysz-Kowalczyk B. (2007), *Raport z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”*, [w:] *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa, 14-67
- Szukalski P. (2005), *Okres pracy, bezrobocie i bierności zawodowej a poziom wykształcenia we współczesnej Polsce*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Wykluczenie społeczne*, Wyd. AE, Katowice, 231-244
- Szukalski P. (2008), *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*, Wyd. UŁ, Łódź, 153-184
- Szukalski P. (2008a), *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*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich – Materiały”, nr 65, 19-35, dostępne na stronie <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf>
- Szukalski P. (2009), *Plany zawodowe i przewidywania odnośnie do wieku przechodzenia na emeryturę*, [w:] P. Szukalski (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, ISP, Warszawa, 176-206
- UN, Economic Commission for Europe, 2000, *Women and men in Europe and North America*, New York, Geneva
- Urbaniak B. (1998), *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę*, Wyd. UŁ, Łódź
- Wagner B. (2002), *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 2-12
- Wóycicka I., Rurarz R. (2007), *Świadczenie opieki*, [w:] I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, WN Scholar, Warszawa, 282-305

Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce

Streszczenie: Aktywność zawodowa, zawód, wynagrodzenie to niezwykle ważne elementy identyfikujące pozycję społeczną jednostki i społeczne wyobrażenia o jej użyteczności i wartości. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie obszarów zagrożeń dla bycia aktywnym zawodowo przez osoby w niemobilnym wieku produkcyjnym w Polsce. Przeanalizowano zarówno czynniki oddziałujące na aktywność zawodową osób starszych na poziomie firmy, w której pracują (rekrutacja, szkolenia, awans, zwolnienie, kultura organizacyjna), jak i na poziomie makro (sytuacja na rynku pracy, polityka rynku pracy, dostępność usług społecznych dla nieformalnych opiekunów).

Obstacles to continuation of professional career by older workers in Poland

Summary: Economic activity, profession, and enumeration are extremely important elements identifying social position of individuals and social imagination on their utility and value. The paper is aimed at analyzing what are the main obstacles to being economically active by non-mobile working-age Poles. Analysis is structured around factor determining their activity at firm level (recruitment, promotion, training, dismissal, organizational culture) and at macro level (labour market situation, labour market policy, accessibility to services for carers of dependants).

Key-words: economic activity, non-mobile working-age population, age discrimination