

AGEIZM NA POLSKIM RYNKU PRACY

1. Wprowadzenie

Starzenie się ludności niejednokrotnie przedstawiane jest jako proces groźny dla współczesnych społeczeństw, albowiem w nieunikniony sposób generujący znaczne, o ile wręcz nie do utrzymania w dłuższej perspektywie, koszty. Ten sposób myślenia o wzroście udziału osób starszych wśród ludności ogółem, a pośrednio o wydłużaniu się ludzkiego życia, znamionuje przekonanie, że „demografia jest przeznaczeniem”, co przynosi przekształcenie obiektywnych trendów ludnościowych w ideologię – demografię apokaliptyczną⁷³.

Tymczasem demografia nie jest przeznaczeniem, choć ma bezpośredni wpływ na to, jak będziemy żyć jako społeczeństwo w przyszłości, nie determinuje organizacji życia społecznego. Jednym z najważniejszych mechanizmów dostosowawczych, pozwalających zredukować wpływ długookresowych procesów ludnościowych, jest wydłużanie okresu aktywności zawodowej, zarówno wśród osób na „przedpolu starości” (45 lat i więcej), jak i wśród tych, którzy poddali się już dezaktywizacji zawodowej, pobierają świadczenia społeczne, zaś dochód z pracy traktują jedynie w kategoriach „czwartego filaru”, uzupełniającego inne źródła utrzymania.

Stąd też w ostatnich latach podejmowanych jest coraz więcej prób aktywizacji zawodowej osób starszych. W skali europejskiej próby te przynoszą umiarkowane i zróżnicowane przestrzennie efekty, z jeszcze mniejszym sukcesem związane są starania podejmowane w Polsce, podobnie jak i w innych krajach Europy Środkowej (Kotowska 2008). Pomijając wpływ czynnika koniunkturalnego i strukturalnego, istotną przeszkodą w aktywizacji osób starszych jest rozpowszechnione w społecznej opinii przekonanie o niższej produktywności tych osób, a tym samym o ich mniejszej wartości jako pracowników. Osąd ten wpisuje się w ramy ageizmu – przekonań, stereotypów i praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiek. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie na potencjalne źródła, przejawy i skalę ageizmu na polskim rynku pracy.

⁷³ Zainteresowanych tym wątkiem odsyłam do (Szukalski 2006).

2. Wiek jako czynnik stratyfikacji społecznej

Każde społeczeństwo formułuje pewne normy określające, jak jednostka powinna się zachowywać na danym etapie swego życia. Punktem wyjścia jest w takim przypadku założenie, iż wiek chronologiczny (wiek kalendarzowy) w zdecydowanej większości przypadków pokrywa się zarówno z wiekiem czynnościowym (określającym samodzielność codziennego funkcjonowania), a przede wszystkim z wiekiem społecznym (wypełnianie role społeczne). Normy te są zatem niczym innym, jak wyznacznikami przekonania o istnieniu powszechnego „zegara społecznego”, określającego aprobowany przedział wieku, w którym powinny występować najważniejsze w życiu wybieralne zdarzenia⁷⁴. Normy, to nic innego jak społeczne oczekiwania odnośnie tego, jak należy się „właściwie” zachowywać w danym wieku – stosowane w większości sfer życia, wpajane w trakcie socjalizacji i wzmacniane poprzez różnorodne mechanizmy kontroli. Niektóre z tych norm przybierają postać zapisów prawnych, definiujących prawa i obowiązki jednostki z perspektywy jej wieku (Harris 2005). W rzeczywistości normy te myślą to, jak osoby starsze mogą się zachowywać z tym, jak powinny się zachowywać (czy wręcz muszą w społeczeństwach tradycyjnych). Choć występowanie norm jest funkcjonalne – poprzez określenie pewnych uproszczonych dróg postępowania ułatwiają wybory, to jednocześnie są fundamentem stereotypów dotyczących osób starszych, co nieuchronnie prowadzi do ageizmu⁷⁵.

Z drugiej strony, wiek określa jednostkę poprzez rozpowszechnione w społeczeństwie przekonania (ściśle powiązane z normami określającymi zachowanie się w danym wieku) o przynależnych danej osobie: rolach społecznych, pozycji, prestiżu. Tym samym wiek, a w zasadzie – oceniana w większości przypadków na podstawie wyglądu – przynależność do jednej z kategorii wieku wybranej poprzez przypisanie do „młodych”, „w średnim wieku”, „na przedpolu starości”, „starych”, „bardzo starych” oraz poprzez określenie różnicy wieku pomiędzy *ego* a osobą ocenianą, determinuje sposób traktowania jednostki przez innych.

Z oczywistych względów wiek posiada zatem charakter stratyfikujący. Problem polega jeszcze na tym, że przynależność do każdej kategorii wieku związana jest z rozpowszechnionymi przekonaniem co do „specyficznych ze względu na wiek” własności jednostek przynależących do danej kategorii. W najszerszym zaś znaczeniu takie właśnie „zmienianie odczuć, przekonań i zachowań w odpowiedzi na chronologicznie postrzegany wiek jednostki czy grupy” nosi nazwę ageizmu (Levy, Banaji 2002, s. 50).

⁷⁴ W antropologii 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).

⁷⁵ Jak o tym pisałem w innym miejscu (Szukalski 2006), podstawą praktyk ageistowskich są przekonania: 1) o homogeniczności populacji osób starszych oraz 2) o silnym i powszechnym związku pomiędzy wiekiem a stanem zdrowia i sprawnością, ułatwiające aktywne posługiwanie się stereotypami.

3. Istota ageizmu⁷⁶

Świadomość występowania ageizmu, a zwłaszcza otwarta artykulacja problemu, jest relatywnie świeżej daty. Twórcą pojęcia i pierwszą osobą, która w 1969 roku publicznie nazwała problem, był pierwszy szef amerykańskiego Narodowego Instytutu ds. Starości i Starzenia się (*National Institute on Aging*) Robert Butler. Jego zdaniem ageizm to „proces systematycznego tworzenia stereotypów i dyskryminowania ludzi z powodu tego, iż są starzy” (Palmore 1990, s. 4). Inni, późniejsi badacze zagadnienia podjęli się doprecyzowania – a jednocześnie rozszerzenia – tego terminu. Przykładowo, według Palmore’a (1990, s. 4), zwolennika najszerszego rozumienia tego pojęcia, ageizm to każde uprzedzenie bądź dyskryminacja na niekorzyść lub na korzyść jakiejś grupy wieku. Pamiętać bowiem należy, iż zarówno uprzedzenia jak i dyskryminacja mogą być zarówno negatywne (gdy ich efektem jest ograniczanie możliwości rozwoju danej osoby, bądź grupy), jak i pozytywne (gdy ograniczenia w stosunku do danej grupy lub osoby są jednocześnie możliwością rozwoju innych grup i osób, bądź danej grupie, osobie nadawane są przywileje).

Pamiętać jednakże należy o ostrożności w formułowaniu definicji. W powyższej, autorstwa Palmore’a, ageizm potraktowany został w mej opinii nazbyt szeroko – niekiedy bowiem nierówne traktowanie poszczególnych osób ze względu na wiek jest uzasadnione. Przykładami niech będą łagodne traktowanie małoletnich sprawców przestępstw (zgodnie z zasadą braku uświadomienia sobie konsekwencji czynu przez jednostki niedojrzałe emocjonalnie i intelektualnie), czy nierówności związane z wykupem polisy na życie (w tym przypadku zachowana jest jednak zasada sprawiedliwości aktuarialnej).

Potrzebna jest zatem inna definicja. Bazując na propozycjach Bythewaya (1995, s. 14) wypracować można roboczą definicję interesującego nas pojęcia. Wedle niej, 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).

Elementami wartymi podkreślenia w powyższej roboczej definicji są: z jednej strony systematyczność kontroli, wskazująca na zgodność z obowiązującymi w danej społeczności zasadami, z drugiej zaś fakt, iż uprzedzenia i stereotypy koncentrują się na wyolbrzymianiu ważności kilku podstawowych cech (w przypadku ageizmu dotyczy to związku pomiędzy stanem zdrowia, stanem emocjonalno-intelektualnym i poziomem życia, a wiekiem), a w konsekwencji są nadmiernie uproszczone.

⁷⁶ W niniejszym punkcie korzystam z fragmentów innego swego opracowania (Szukalski 2004).

Podstawowymi rodzajami ageizmu są jego postaci negatywna i pozytywna. W przypadku negatywnych uprzedzeń i stereotypów niektóre osoby osądzone są na bazie swego wieku jako mniej zdolne i kompetentne do wykonywania niektórych czynności o charakterze manualnym, kognitywnym bądź emocjonalnym. Gdy mamy do czynienia z uprzedzeniami i stereotypami pozytywnymi, z uwagi na wiek przypisywane są jednostkom pewne szczególne umiejętności (np. osobom starszym przypisuje się mądrość wynikającą z życiowego doświadczenia, życzliwość). Bezpośrednio z uprzedzeniami i stereotypami związana jest kwestia dyskryminacji, która również mogą przybierać postać dyskryminacji negatywnej lub pozytywnej. W pierwszym przypadku podejmowane są zachowania wobec jednostek mające ograniczyć ich dostęp do potencjalnie dostępnych zasobów (znakomitym przykładem są ograniczenia na rynku pracy), w przypadku drugim wiek postrzegany jest jako wystarczająca przesłanka do podejmowania działań zdecydowanie korzystnych dla ludzi starszych (np. tworzenie specjalnych systemów opieki zdrowotnej, łagodniejsze traktowanie przez policję i sądy). Paradoksem jest przy tym fakt, iż często negatywne uprzedzenia i stereotypy prowadzą do pozytywnej dyskryminacji – ponieważ osoby starsze oceniane są jako zasługujące na wsparcie indywidualne i publiczne z uwagi na swe „żałosne” położenie, automatycznie traktowane są przez niektóre instytucje i osoby w sposób uprzywilejowany.

Inny stosowany podział to dystynkcja pomiędzy ageizmem *explicite* – świadomym i *implicite* – nieświadomym (Levy, Banaji 2002). 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, s. 51). Wiele wskazuje, iż w tym przypadku podłożem zaistnienia tej formy praktyk i uprzedzeń wobec seniorów jest ukryty kod kulturowy, jakim posługujemy się bezwiednie na co dzień. Trudniejsze do wykrycia są uprzedzenia i dyskryminacja nieświadoma⁷⁷, 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.

Jak pośrednio z powyższego wynika, dyskryminacja ze względu na wiek przybrać może dwie formy: indywidualną i instytucjonalną. W pierwszym przypadku ageizm wyraża się w sposobie myślenia i działania poszczególnych jedno-

⁷⁷ Jako ciekawostkę przywołajmy cytowane przez B.R. Levy i M.R. Banaji (2002) badania wskazujące, iż w przypadku ageizmu indywidualnego ten *explicite* wyraźnie zmniejsza się z wiekiem, prowadząc do wyraźnej przewagi po osiągnięciu 70. roku życia, pozytywnych sądów na temat starości nad negatywnymi. Tymczasem poziom ageizmu *implicite* jest mało zmienny wraz z przechodzeniem do starszych grup wieku. Cytowani psychologowie wyjaśniają ów znamieny fakt długotrwałym przesiąkaniem przekonaniem o „gorszości” osób starszych (związanym z obserwacją od dziecka, zwłaszcza przypadków ekstremalnie nieudanej starości) i naturalną obawą przed okresem życia poprzedzającym śmierć.

stek, w ich hierarchii wartości. Z kolei w przypadku ageizmu instytucjonalnego chodzi o politykę instytucji bądź cechę struktury społecznej dyskryminującą negatywnie bądź pozytywnie osoby starsze. Zaznaczyć przy tym należy, iż w tym przypadku osoby wykonujące politykę instytucji, której są członkami, mogą być osobiście wolne od ageizmu indywidualnego.

4. Źródła ageizmu na rynku pracy

Pomni powyższych, ogólnych uwag dotyczących przyczyn i rodzajów ageizmu, przejdźmy do określenia specyficznych dla rynku pracy źródeł innego traktowania osób „urodzonych wcześniej”⁷⁸.

Pierwszym źródłem ageizmu jest sytuacja na rynku pracy. Wysokie bezrobocie wśród osób młodych, dopiero co rozpoczynających karierę zawodową spowodowało, iż w latach 80. i 90. XX wieku w większości państw europejskich 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. 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 (z reguły ok. 55 lat) w przypadku niemożności znalezienia pracy otrzymują pewną część (ok. 70%) swego dotychczasowego wynagrodzenia aż do chwili osiągnięcia wymaganego wieku. W efekcie następuje przekształcanie pewnych pojęć. Koniec życia zawodowego w coraz mniejszym stopniu utożsamiany jest z początkiem emerytury. Coraz częściej natomiast zakończenie aktywności zawodowej zaczyna się przedemerytalnymi świadczeniami lub długim okresem bezrobocia, kiedy otrzymuje się zasiłek bez obowiązku poszukiwania zatrudnienia. Następowало zatem przejście od wymuszonego wyjścia z rynku pracy do przechodzenia na emeryturę pod wpływem racjonalnych oczekiwań dotyczących takiej konieczności.

Drugim źródłem uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na wiek jest czynnik strukturalny, czyli zmieniające się struktury, przede wszystkim gospodarki. Sztandarowym przykładem w tym przypadku może być uzasadnianie dyskryminacji starszych pracowników niemożnością dotrzymania kroku przez osoby po 60., 50., a niekiedy 40. roku życia zmianom technologicznym i organizacyjnym oraz brakiem u nich kreatywności, innowacyjności i adaptacji do zmian. Powyższa sytuacja jest tylko jednym z licznych przykładów wskazujących na występowanie kulturowego zapóźnienia. W trakcie ostatniego stulecia życie ludzkie podlegało

⁷⁸ Używam pojęcia „urodzony wcześniej” zamiast wartościującego ‘antypojęcia’ „stary”, powszechnie zastępowanego terminem „starszy” wskazującym na relatywizm wieku.

drastycznym, wielowymiarowym zmianom – wspomnę choćby rewolucję naukowo-techniczną, równouprawnienie kobiet, powszechną długowieczność. Jednocześnie „struktury możliwości” (używając nazewnictwa Riley’ów), tj. organizacja życia, instytucje społeczne, oczekiwania, zwyczaje, role społeczne, zmieniły się tylko w niewielkim stopniu, pozostając w tyle za zmianami technologicznymi. Niekiedy czynnik strukturalny prowadzi do wystąpienia jawnego ageizmu instytucjonalnego, przybierającego postać dyskryminującego prawa.

Proces przymuszonego wychodzenia z rynku pracy wiąże się również z globalizacją gospodarki i wynikającym stąd szybkim postępem technicznym. Globalizacja, otwierając rynki zbytu krajów rozwiniętych na produkty krajów rozwijających się (charakteryzujących się niskimi kosztami pracy) wymusza w tych pierwszych robotyzację i automatyzację linii produkcyjnych. Zmiana ta dotyka przede wszystkim stanowisk wymagających niskich kwalifikacji. Nowe zaś technologie wymagają podwyższonego poziomu odpowiedzialności, wykształcenia i współpracy. Dodatkowo, technologie informatyczne powodują duże zróżnicowanie w indywidualnej wydajności, faworyzując osoby umiejące powyższe możliwości wykorzystać, a zatem posiadające szczególnego rodzaju kwalifikacje, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia dyspersji zarobków (co tłumaczy niechęć osób o wyższym poziomie kwalifikacji do odchodzenia na wcześniejsze emerytury).

Wymienione powyżej specyficzne czynniki wpłynęły nie tylko na pojawienie się, ale i ugruntowanie uprzedzeń i stereotypów ze względu na wiek, a jednocześnie na zakorzenienie się w świadomości tak pracodawców, jak i, niestety, pracobiorców, przekonania o korzyściach społecznych i indywidualnych związanych z wczesnym wycofaniem się z rynku pracy.

W dalszej części niniejszego opracowania chciałbym przyjrzeć się przejawom innego traktowania starszych – rzeczywistych i potencjalnych – pracowników na polskim rynku pracy.

5. Czy osoby starsze są szczególnie traktowane w polskim prawie pracy?

W polskim prawie z zakresu zatrudnienia i pracy⁷⁹ osoby starsze jako osobna kategoria nie występują, jednak w przypadku ustaw wielokrotnie występują w nich odwołania do wieku kalendarzowego jako kryterium uzyskania (bądź,

⁷⁹ Najważniejsze akty prawne regulujące status osób pracujących i poszukujących zatrudnienia to: *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (DzU z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami); *Ustawa Kodeks Pracy* (DzU z 2000 r., Nr 120, poz. 1268 z późniejszymi zmianami); *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (DzU z 1998, nr. 162 poz. 1118 z późniejszymi zmianami); *Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych* (DzU z 2004, nr 120, poz. 1252 z późniejszymi zmianami).

rzadziej, utracenia) określonych praw i obowiązków. Wiek z reguły nie występuje zatem jako czynnik dyskryminujący (tj. związany z traktowaniem odmiennym 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 stażu pracy (w tym przypadku pamiętać należy, że różnicowanie 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. Warty podkreślenia jest, iż wstępując do UE rząd polski – podobnie jak rządy pozostałych 9 państw przystępujących do Unii w 2004 r. – nie wystąpił o trzyletni okres na wprowadzenie pełnej ochrony przed dyskryminacją, wychodząc z założenia, iż kraj nasz jest pod tym względem dobrze przygotowany.

6. Przejawy ageizmu w polskich przedsiębiorstwach⁸⁰

Dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy na poziomie mezo, tj. w przedsiębiorstwie, przejawia się na cztery sposoby poprzez odmienne traktowanie w zależności od wieku pracowników w takich sferach, jak: 1) rekrutacja, 2) inwestowanie w ucieleśniony w nich kapitał ludzki, 3) awansowanie, 4) zwalnianie.

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 przez potencjalnego pracodawcę wieku, pracownicy Urzędów Pracy, znając intencje zatrudniającego, nie kierują osób starszych na rozmowy, nie chcą

⁸⁰ W niniejszym punkcie korzystam z fragmentów ekspertyzy przygotowanej dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich RP (Szukalski 2007).

rozbudzać w nich niepotrzebnych nadziei). Spośród kryteriów dyskryminacyjnych niezgodnych z zapisami Kodeksu Pracy wprowadzonymi doń w 2004 r. wiek jest drugą – po płci – najczęściej wymienianą cechą w ogłoszeniach o poszukiwaniu pracowników (Jaroszevska-Ignatowska 2005, s. 30).

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, wybieraniem dla nich kursów krótszych, tańszych, znacznie częściej wynikających z konieczności dopasowania kwalifikacji do wymogów rynku czy prawa niż szkoleń rozwijających kreatywność i innowacyjność pracownika.

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 – 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.

W przypadku zwalniania z pracy oddzielnie należy rozpatrywać kwestię zwalniania pracownika nie posiadającego uprawnień do świadczeń emerytalnych i posiadającego takie 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 znalezieniu nowej pracy.

Normalny wiek emerytalny (tj. wiek uzyskania na normalnych warunkach pełnego świadczenia emerytalnego) stał się obecnie w Polsce w zasadzie równoznaczny emerytalnemu wiekowi maksymalnemu (jest to wiek obligatoryjnego przejścia na emeryturę). Sprzyjają 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 przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (zob. Jaroszevska-Ignatowska 2005, s. 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 samoczynne 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.

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).

Z kolei przejawem dyskryminacji starszych wiekiem mężczyzn na rynku pracy – zgodnie z wyrokiem TK z 23.10.2007 – jest „pozbawienie mężczyzn prawa do wcześniejszej emerytury w takim zakresie, jak kobiety jest niczym nieuzasadnionym pominięciem ustawodawczym o cechach dyskryminujących”.

Oprócz powyższych czterech elementów odmiennego traktowania pracowników w firmie ze względu na wiek, 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 paragraf 5 Kodeksu Pracy przejawem dyskryminacji jest również zachęcanie innych osób do nierównego traktowania w zatrudnianiu, prowadzącego do naruszenia godności, poniżania, lub molestowania pracownika. Tym samym dopuszczanie przez kierownictwo zakładu pracy do swobodnego kursowania ageistowskich dowcipów, żartów z współpracownikami jedynie z powodu ich wieku, gorszego traktowania starszych współzatrudnionych pomimo ich wyraźnego sprzeciwu może być traktowane jako dyskryminacja w miejscu pracy. Tymczasem nieprzychylna postawa wobec osób starszych są często deklarowane przez pracodawców (HSCB 2006; Perek-Biała, Ruzik 2004).

Nieprzychylna atmosfera w pracy wobec starszych współpracowników – element kultury organizacyjnej – odbija się niekorzystnie w 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 uprze-

dzenia 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 – wskutek auto-definiowania siebie jako niezdolnej, w rezultacie wzmówionej niesamodzielności, do bycia interesującym interlokutorem dla innych (z reguły pogarszanie się kompetencji społecznych prowadzi do dalszego etykietowania seniora jako osoby jeszcze bardziej niesamodzielnej i ruch po spirali wzmówionej niesamodzielności jest podtrzymany). 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 samo-spełniających 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).

7. Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania ageizmu na rynku pracy w Polsce

W Polsce ostatnich kilkanaście lat przyniosło bardzo szybkie ograniczanie aktywności zawodowej ludności w wieku 45 lat i więcej, czemu towarzyszyło utrzymywanie się wieku w momencie przechodzenia na emeryturę w systemie pracowniczym na bardzo niskim poziomie (ok. 56 lat kobiety, ok. 59,5 roku mężczyźni wobec ustawowego wieku odpowiednio 60 i 65 lat) (Kryńska 2006; Olejniczak 2006; Szukalski 2006a). W krajowych realiach aktywność zawodowa tej grupy wieku uwarunkowana była przede wszystkim sytuacją na rynku pracy. W trakcie ostatnich kilkunastu lat w Polsce występowało wysokie bezrobocie, zwłaszcza dotkliwe wśród osób młodych, dopiero co rozpoczynających karierę zawodową. Dlatego też w latach 90. XX wieku i na początku XXI wieku działania publiczne ukierunkowane były przede wszystkim 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.

Czynnikami zachęcających do dezaktywizacji zawodowej była niechęć pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w niemobilnym wieku produkcyjnym (45 lat i więcej). 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 rentowych⁸¹ i, w mniejszym stopniu, przedemerytalnych.

Patrząc na ścisły związek pomiędzy poziomem bezrobocia ogółem i popytem na pracę a zachętami do wycofywania się z rynku pracy podejrzewać można, że poprawiająca się w ostatnich dwóch latach sytuacja na rynku pracy samoczynnie przyczyni 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. W latach 2007–2008 pracodawcy byli coraz 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 pełnym wymiarze czasu. Odnotowane w ostatnich miesiącach spowolnienie gospodarcze i obawa przed wystąpieniem recesji samoczynnie zapewne położą na jakiś czas kres tym pozytywnym zmianom.

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 zniedołężniałymi 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).

8. Podsumowanie

Jak wcześniej wspomniano, ageizm – zwłaszcza w wersji *implicite* – istnieje zdecydowanie częściej, niż ktokolwiek by przypuszczał. Pierwszym krokiem, jaki należy podjąć, aby go zwalczać, jest uświadomienie sobie jego występowania, zaś czynnikiem zachęcającym do tego powinna być świadomość kosztów związanych

⁸¹ Powyższe tendencje pogłębiała słabość systemu rehabilitacji zawodowej.

z dyskryminacją. Dyskryminacja ze względu na wiek – jak każda dyskryminacja, co wykazał już cztery dekady temu noblista G.S. Becker – związana jest z kosztami ponoszonymi tak przez dyskryminowanych, jak i dyskryminujących. Koszty te bowiem występują zarówno w postaci utraconych przez osoby starsze wynagrodzeń (koszt indywidualny), lecz również w postaci zaniechanych podatków, składek oraz wypłaconych świadczeń emerytalnych czy rentowych (koszty społeczne).

Świadomość występowania kosztów dyskryminacji osób starszych na rynku pracy jest oczywiście znana. Stąd też – po części pod wpływem ustawodawstwa i celów UE – również i w Polsce w ostatnich latach podejmowano kroki mające wzmoczyć aktywność zawodową osób starszych. Przykładem takiego działania może być choćby „Program 50 Plus”, którego aktywność jednakże w zasadzie ograniczyła się do pilotażowych projektów aktywizacji zawodowej kierowanych do bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Działania publicznych instytucji rynku pracy ukierunkowane na osoby starsze były i są niekonsekwentne, a ich praktyka była wielokrotnie odmienna od głoszonych oficjalnie celów.

Starzenie się i kurczenie zasobów pracy wymusza inne spojrzenie na ageizm na rynku pracy. Konieczne jest podejmowanie działań na poziomie makro i mezo nakierowanych na oddziaływanie na skłonność zarówno pracodawców, jak i pracobiorców do wykonywania pracy zawodowej przez pracowników po 45–50 roku życia. Konieczne jest upowszechnienie świadomości zarządzania przebiegiem życia (*age management*) jako elementem przygotowania do starości na poziomie indywidualnym. Potrzebne jest w większym stopniu uświadamianie przyszłym emerytom korzystającym z nowego systemu emerytalnego konieczności i zyskowności wydłużania kariery zawodowej, aby już dziś oddziaływać na społeczne oczekiwania co do przyszłości.

Spełnienie powyższych warunków sprawia, iż spokojniej można podejść do przyszłości, do problemu starzenia się ludności, do lamusa odstawiając większość obaw formułowanych w ramach demografii apokaliptycznej. Potrzebujemy zatem holistycznego programu, skierowanego zarówno do osób dziś mających 45 lat i więcej, jak i do tych, które w perspektywie kilku, kilkunastu czy kilkudziesięciu lat ów wiek osiągną, wbudowanego w – nieistniejący póki co – program przygotowania polskiego społeczeństwa do starości demograficznej. Ważne jest przede wszystkim rozbudowanie oczekiwań osób na przedpolu starości co do konieczności dłuższego przebywania na rynku pracy, a tym samym i ich skłonności do inwestowania w swój kapitał ludzki. Wiele bowiem wskazuje, iż bardzo silne wśród Polek i Polaków w wieku 45–64 lata oczekiwania co do utrzymania się w przyszłości niskiego wieku przechodzenia na emeryturę – wskazujące choćby na nieznaną zasad rządzących ustalaniem wysokości świadczeń emerytalnych z nowego systemu ubezpieczeń społecznych – będzie największą przeszkodą na drodze podnoszenia aktywności zawodowej w wieku przedemerytalnym (Szukałski 2008a).

Literatura

- Bytheway B. (1995), *Ageism*, Open University Press, Buckingham, Philadelphia.
- Harris D.K. (2005), *Age norms*, w: E.B. Palmore, L. Branch, D.K. Harris, eds., *Encyclopedia of ageism*, The Haworth Pastoral Press, New York.
- Hooyman N.R., Kiyak H.A. (2002), *Social gerontology. A multidisciplinary perspectives*, 6th edition, Allyn and Bacon, Boston.
- HSCB (2006), *The future of retirement. What people want*, London, HSCB.
- Jaroszewska-Ignatowska I. (2005), *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy – aspekty prawne*, w: B. Tokarz, red., *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.
- Kotowska I.E. (2008), *Zmiany aktywności zawodowej a proces starzenia się ludności*, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski, red., *Pomyślnie starzenie się z perspektywy nauk o pracy i polityce społecznej*, ZDiGS UŁ, Łódź.
- Kryńska E. (2006), *Wydłużanie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- 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.
- Olejniczak Z., red. (2006), *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Wyd. WSZiM, Leszno.
- Palmore E.B. (1990), *Ageism: negative and positive*, Springer Publishing Company, New York.
- 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.
- 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.
- Szukalski P. (2004), *Dyskryminacja ze względu na wiek (ageism) – przyczyny, przejawy, konsekwencje*, „Polityka Społeczna” nr 2.
- Szukalski P. (2006), *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- Szukalski P. (2006a), *Dezaktywacja zawodowa Polek i Polaków na przedpolu starości*, w: Z. Olejniczak, red., *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki*, Wyd. WSZiM, Leszno.
- Szukalski P. (2007), *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Ekspertyza dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich RP (ekspertyza opublikowana), w: B. Szatur-Jaworska, red., *Stan postrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich – Materiały” nr 65, Warszawa.

-
- Szukalski P. (2008), *Ageizm – przyczyny, przejawy, konsekwencje*, w: J.T. Kowaleski, P. Szukalski, red., *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Szukalski P. (2008a), *Aktywność zawodowa i plany związane z wiekiem przejścia na emeryturę*, w: P. Szukalski, red., *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań*, ISP, Warszawa.
- Wagner B. (2002), *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 3.
- 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*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.