

# Mariusz Kuciński

---

## Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce

---

Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy 5,  
127-148

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**KS. MARIUSZ KUCIŃSKI**

## **SYTUACJA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE**

**Streszczenie:** Niniejszy artykuł zajmuje się problemem starzenia się społeczeństwa. Ukazuje, że kwestia ta staje się problemem nie tylko dla demografów, ale i dla pracodawców. Na wstępie ukazane zostają problemy związane z tym zjawiskiem ukazując sytuację osób starszych na rynku pracy. Następnie zostaje ukazany problem dyskryminacji i wykluczenia ze względu na wiek, zwracając jednocześnie uwagę na stereotypy związane z tą grupą społeczną. Na zakończenie artykułu zostają przedstawione ubóstwo i wykluczenie jako możliwe konsekwencje starzenia się społeczeństwa.

**Słowa kluczowe:** osoby starsze, rynek pracy, wykluczenie, bezrobocie

### **WSTĘP**

W Polsce żyje ponad 6 milionów osób powyżej 50 roku życia. Istnieje tutaj najniższy w Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej osób dojrzałych – 27%. Średni wiek przechodzenia na emeryturę wynosi 58 lat. Przyczynami tej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy są m. in. stereotypowe postrzeganie starszych pracowników, bariery psychiczne, brak wiary w dalszy rozwój kariery zawodowej, obiektywnie zbyt niskie kwalifikacje osób 50+ w zakresie nowoczesnych technologii (obsługi komputera, sprzętu biurowego, Internetu), a także słaba znajomość języków obcych. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode, częściej je też awansują, oferując im więcej szkoleń. Wszystkie te przyczyny powodują wzrost bezrobocia w grupie osób 50+ i jej coraz bardziej skomplikowaną sytuację społeczną i zawodową.

Starzenie się społeczeństw staje się coraz większym problemem nie tylko dla demografów, ale i dla pracodawców. Praca ta pragnie ukazać sytuację społeczną związaną z tym zjawiskiem. Pierwszy punkt omawia sytuację osób starszych na rynku pracy. Punkt drugi dotyczy problemów związanych z dyskryminacją i stereotypami dotyczącymi tej grupy społecznej. Punkt trzeci przedstawia możliwe efekty wywołane starzeniem się, czyli ubóstwo i wykluczenie społeczne.

## 1. STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTW

Starzenie się jest procesem powszechnym. Towarzyszy rozwojowi populacji na świecie, chociaż z pewnymi przesunięciami w czasie. Przyspieszają je niekiedy polityki narodowe, jak np. polityka jednego dziecka w Chinach. Europa Środkowa i Wschodnia, a wśród nich Polska, weszły w proces starzenia się później niż kraje Europy Zachodniej. Dynamika tego procesu jest bardzo wysoka, wyższa niż miała miejsce wcześniej w starych krajach europejskiego kontynentu. Proces starzenia się wywołany został zmniejszającą się dzietnością oraz spadkiem umieralności, prowadzącej do wydłużenia przeciętnego trwania życia. Świat wchodzi w trzecią fazę przejścia demograficznego, kiedy wzrasta już tylko liczebność populacji starszej<sup>1</sup>.

Postępujące zmiany społeczno – ekonomiczne, coraz szybszy postęp techniczny – informatyczny, wzrost stopy życiowej ludności, rozwój i osiągnięcia medycyny, przyczyniają się do wydłużenia życia ludzkiego. Konsekwencją tego jest szybszy wzrost liczby osób w podeszłym wieku, niż osób nowo narodzonych. Problemy demografii są głównymi wyzwaniami, przed jakim stoi większość krajów europejskich. Rodzi się niewiele dzieci, populacja starzeje się. Sytuacja Polski jest wyjątkowo niepokojąca i zapewne należy do najbardziej niebezpiecznych w Europie. Prognozy Głównego Urzędu Statystycznego na lata 2008–2035 zakładają, że „liczba ludności Polski będzie systematycznie się zmniejszać, przy czym tempo tego spadku będzie coraz wyższe wraz z upływem czasu”<sup>2</sup>. W tabeli 1 pokazane są szacunkowe dane dotyczące stosunku liczby osób powyżej 65 roku życia do liczby osób w wieku produkcyjnym.

**Tabela nr 1** Stosunek liczby osób 65+ do liczby osób 15–64 lata (w procentach) – prognoza

Lata	2010	2015	2020	2025	2030	2035
EU 27	25,9	28,26	31,05	34,23	38,04	42,07
Polska	18,98	21,88	27,19	32,86	35,98	37,89

Źródło: EUROSTAT 2008

W swoich raportach Komisja Europejska<sup>3</sup> prognozuje bardzo niewielki wzrost liczby urodzeń. Populacja Europy w roku 2060 będzie nieco wyższa niż w 2008, swój szczyt osiągnie w roku 2035. Obecnie połowa mieszkańców jest w wieku ponad 40 lat, w roku 2060 natomiast ponad połowa ludności przekroczy 48 lat. Tak więc wzrośnie liczba emerytów w stosunku do osób aktywnych zawodowo z 10 aktywnych na 4 emerytów, do 10 aktywnych na 7 emerytów. W niektórych

<sup>1</sup> S. Golinowska, *System zabezpieczenia społecznego w Polsce wobec uwarunkowań przyszłości*, Narodowa Rada Rozwoju, Warszawa 2010, s. 4.

<sup>2</sup> *Praca Polska 2010*, Raport przygotowany przez S. Partner Biuro Ekspertkie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” we współpracy z ekspertami związkowymi, kwiecień 2010, s. 37.

<sup>3</sup> 2009 Ageing Europe, Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060).

krajach ten stosunek będzie wynosił 10 na 10 a nawet więcej. Polska jest jednym z tych krajów<sup>4</sup>.

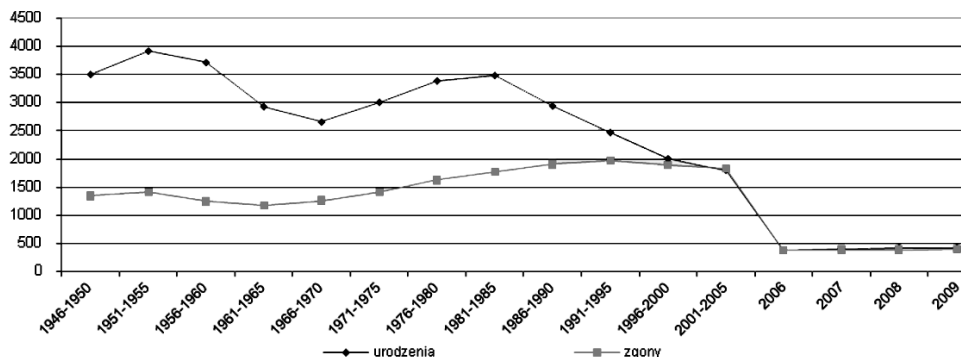
Czynnikami mającymi wpływ na stale powiększającą się liczbę ludzi starszych są poprawa warunków zdrowotnych, postęp medycyny i technologii medycznej. W ostatnim 50 leciu długość życia ludności wzrosła o 20 lat<sup>5</sup>. Równocześnie szybko będzie się wydłużało życie wraz ze wzrostem spodziewanej długości życia mężczyzn o 8,5 roku i kobiet o 6,9 roku, podnosząc przewidywaną długość życia mężczyzn do 84,5 lat, a kobiet do 89 lat w roku 2060<sup>6</sup>.

Do przyczyn demograficznego starzenia się społeczeństw należą przede wszystkim:

- zmniejszenie się liczby urodzin (powoduje zmniejszenie udziału młodszej części społeczeństwa w ludności ogółem),
- spadek umieralności (zwłaszcza w młodszych grupach wiekowych),
- wydłużenie okresu ludzkiego życia i bezpośrednio stąd wynikający wzrost bezwzględnej liczby starszej wiekiem ludności,
- procesy migracyjne, prowadzące na niektórych obszarach do znacznego zmniejszenia odsetka ludzi młodych w społeczności tam zamieszkującej<sup>7</sup>.

Spadek liczby urodzeń jest zjawiskiem dostrzeganym przez demografów w większości krajów świata. Proces ten obserwuje się także w Polsce, gdzie po okresie intensywnego przyrostu naturalnego spowodowanego dużą liczbą urodzeń w latach 1948–1956 i ponownie w 1978–1987 systematycznie zmniejszała się liczba urodzeń<sup>8</sup>. Wykres 1. przedstawia ruch naturalny ludności Polski w latach 1946–2009.

**Wykres 1. Ruch naturalny ludności w latach 1946–2009**



Źródło: Rocznik demograficzny 2010, GUS, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_rs\\_rocznik\\_demograficzny\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_rs_rocznik_demograficzny_2010.pdf), s. 76

<sup>4</sup> *Praca Polska 2010...*, dz. cyt., s. 37.

<sup>5</sup> T. Schimanek, *Spoleczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem*. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010, s. 8.

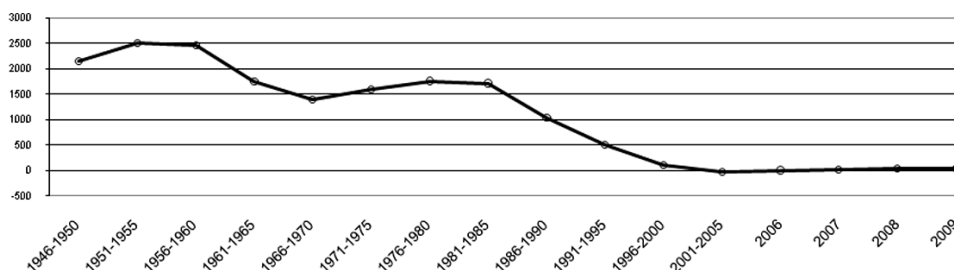
<sup>6</sup> *Praca Polska 2010...*, dz. cyt., s. 37.

<sup>7</sup> B. Szatur-Jaworska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa 2006, ss. 222–223.

<sup>8</sup> Tamże, s. 223.

Na kolejnym wykresie można zaobserwować zmieniające się wartości przyrostu naturalnego w podanym wyżej czasookresie. Jak widać w latach 2001–2007 przyrost naturalny był bardzo niski, a w krótkim okresie nawet ujemny. Od roku 2007 wskaźnik ten rośnie, czego przyczyną jest powolny wzrost urodzeń.

**Wykres 2. Przyrost naturalny w latach 1946–2009**



Źródło: Rocznik demograficzny 2010, GUS,

[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_rs\\_rocznik\\_demograficzny\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_rs_rocznik_demograficzny_2010.pdf), s. 76

Z analizy sytuacji demograficznej wynika, że postępującemu procesowi starzenia się społeczeństwa towarzyszy spadek współczynnika urodzeń, emigracja młodszych roczników, utrzymujące się duże zróżnicowanie społeczne i przestrzenne, pogorszenie warunków bytu wielu rodzin. Zjawiska te zagrażają rozwojowi demograficznemu, co wymaga reakcji podmiotów odpowiedzialnych za politykę ludnościową i społeczną.

Starzenie się jest procesem nieuchronnym i nieodwracalnym. Wynika z poprawy jakości życia w różnych jego aspektach, postępów w medycynie i opiece zdrowotnej, a także wzrostu świadomości ludzi w zakresie zdrowego trybu życia. Wielka zmiana demograficzna i znaczące osiągnięcie współczesnego polskiego społeczeństwa. Wymaga również przebudowy dotychczasowego modelu produkcji i konsumpcji oraz zmian w systemach zabezpieczenia społecznego<sup>9</sup>.

Niepokojącym zjawiskiem jest zwiększanie się zbiorowości osób biernych zawodowo. Główne przyczyny bierności zawodowej to:

- przejście na emeryturę,
- nauka, uzupełnianie kwalifikacji,
- choroba, niepełnosprawność,
- obowiązki rodzinne, prowadzenie domu,
- zniechęcenie do poszukiwania pracy – jedna z najrzadziej podawanych przyczyn bierności<sup>10</sup>.

Wskaźnik zatrudnienia jest miernikiem zaangażowania ludności w procesie pracy. Definiowany jest jako udział ludności pracującej w ogólnej liczbie ludności

<sup>9</sup> T. Schimanek, *Spoleczne uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 9.

<sup>10</sup> *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2006–2013*. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6.09.2005 r. Dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, s. 24.

danej kategorii wiekowej. Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Dla osób w wieku 55–64 lata w Polsce wynosi on zaledwie 32,3%, natomiast w wieku 50+ zaledwie 29,6%. Oznacza to, że spośród prawie 5 milionów Polaków w wieku 55–64 lat ponad 3 miliony nie mają zatrudnienia, choć większość z nich mogłaby jeszcze pracować<sup>11</sup>.

Opracowana przez Unię Europejską Strategia Lizbońska<sup>12</sup> zakłada między innymi wzrost stopy zatrudnienia w grupie osób pomiędzy 50 a 64 rokiem życia do poziomu 50% (w Polsce wynosi ona obecnie 27%). Pewną poprawę wielkości omawianego wskaźnika odnotowano w 2004 r. (w IV kw. 2004 r. wzrost o 1 pkt. procentowy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego), ale był w dalszym ciągu najniższy w UE<sup>13</sup>. W 2006 roku pokolenie 50+ liczyło 6 milionów 336 tys. osób, co stanowiło 16,6% ogółu ludności kraju. Stopa zatrudnienia w tej grupie wiekowej wynosi w Polsce zaledwie około 27%.

Wśród osób 50+ w Polsce można wyróżnić trzy kategorie:

- osoby pracujące – co piąty pracownik w Polsce należy do grupy 50+ – jest w niej najwięcej osób pracujących na własny rachunek, 35% osób pracujących w wieku 50+ zalicza się do grupy ludzi o najwyższych dochodach,
- osoby biernie zawodowo – stanowią prawie połowę populacji grupy 50+ – są to renciści, emeryci i osoby pobierające np. świadczenia lub zasiłki przedemerytalne,
- osoby bezrobotne – w 2007 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 398,1 tys. osób bezrobotnych, co stanowi około 6,3% całej populacji w wieku 50+ i 21% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych – wśród bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w urzędach pracy przeważają mężczyźni<sup>14</sup>.

O ile dla osób w wieku 35–44 lata wskaźnik zatrudnienia w okresie ostatnich czterech lat utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie (ok. 74%), to dla grupy w wieku 45–59/64 lata wykazuje stałą tendencję spadkową. Również wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 18–24 lata zmniejsza się: w 2000 r. wynosił 34,9%, a w 2004 r. 25,5%<sup>15</sup>.

Przez ludność w wieku produkcyjnym należy rozumieć (według definicji Eurostatu) osoby w wieku 15–64 lata. Prognozę ludności w Polsce w wieku produkcyjnym na lata 2006–2013 przedstawiono w tabeli 2.

<sup>11</sup> T. Schimanek, *Spoleczne uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 9.

<sup>12</sup> Plan rozwoju przyjęty dla Unii Europejskiej na lata 2000–2010 przyjęty przez Radę Europejską w Lizbonie w marcu 2000 roku, którego celem było zdynamiczowanie rozwoju gospodarczego UE, wzrost konkurencyjności gospodarczej i zatrudnienia w Unii, zapewnienie spójności społecznej oraz dbałość o zrównoważony rozwój i ekologię.

<sup>13</sup> D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy*, bezrobocie.org.pl, biuletyn nr 7, maj 2008, Program realizowany przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności i Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, s. 4.

<sup>14</sup> Tamże, s. 4.

<sup>15</sup> *Krajowa Strategia Zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 47.

**Tabela 2 Prognoza ludności w Polsce w latach 2006–2013 (w tys.)**

Wiek w latach	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15–29	9 195	9 079	8 933	8 752	8 537	8 321	8 058	7 754
w tym 20–29	6 411	6 376	6 318	6 230	6 126	6 018	5 853	5 641
30–49	10 594	10 547	10 523	10 540	10 602	10 688	8 483	10 992
50–64	7 219	7 494	7 753	7 979	8 165	8 209	10 538	8 151
w tym 50–59	5 627	5 738	5 806	5 839	5 812	5 734	7 970	5 516
Razem	27 009	27 121	27 208	27 270	27 304	27 219	27 079	26 897
Przyrosty/ubytki roczne	x	111	88	62	33	–84	–140	–182

Źródło: GUS

Z zamieszczonej prognozy wynika, że w rozpatrywanym okresie z punktu widzenia zmian demograficznych, celowe jest wyróżnienie dwóch podokresów, a mianowicie: 2007–2010 oraz 2011–2013. Pierwszy z nich charakteryzuje się wzrostem liczby ludności w wieku produkcyjnym o 295 tys. osób, tj. od 27009 tys. w 2006 r. do 27304 tys. w 2010 r. W drugim podokresie mamy do czynienia ze spadkiem ludności w wieku produkcyjnym do poziomu 26897 tys. osób w roku 2013, tj. zmniejszenie liczba osób w wieku produkcyjnym o 407 tys. osób.

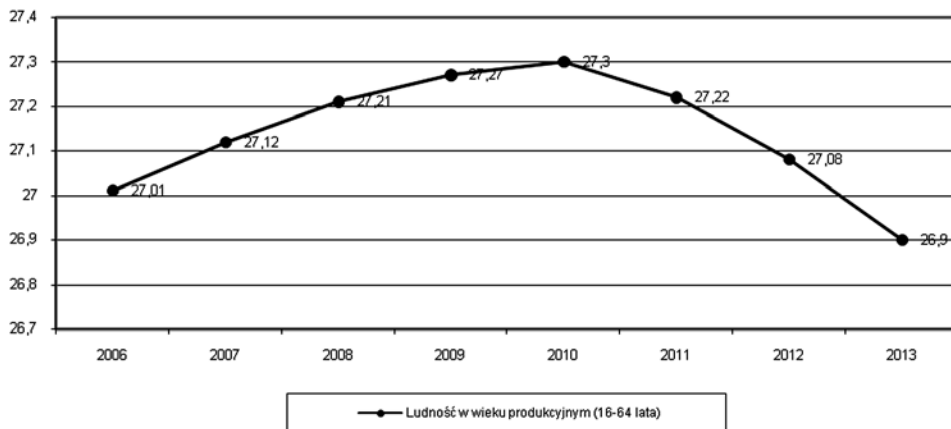
Z punktu widzenia aktywnej polityki rynku pracy szczególnie ważne są następujące grupy wiekowe: 20–29 lat oraz 50–59 lat. W tej pierwszej 20–29 lat w latach 2007–2013 będzie miał miejsce spadek liczby ludności o 770 tys. (od 6411 tys. w 2006 r. do 5641 tys. w 2013 r.). W grupie wiekowej 50–59 lata w latach 2007–2009 nastąpi wzrost liczby ludności o 212 tys. (od 5627 tys. w 2006 r. do 5839 tys. w 2009 r.), a następnie w latach 2010–2013 spadek od 5839 tys. w 2009 r. do 5516 tys. w 2013 r., tj. o 323 tys. ogólnie w badanym okresie.

Przedstawiona sytuacja demograficzna wskazuje, że do roku 2010 – wskutek przyrostu ludności w wieku produkcyjnym – pokonywanie problemów bezrobocia w Polsce było utrudnione. Dopiero po roku 2010 zmiany demograficzne są czynnikiem sprzyjającym ograniczaniu natężenia bezrobocia oraz wzrostu wskaźnika zatrudnienia.

Jednocześnie w rozpatrywanym okresie da o sobie znać zjawisko starzenia się polskiego społeczeństwa. Liczba ludności w wieku poprodukcyjnym (65 lat i więcej) zwiększy się o 510 tys. osób, tj. od 5107 tys. w 2006 r. do 5617 tys. w 2013 r., przy czym średnioroczny wzrost w latach 2007–2010 wyniósł 14,4 tys. osób, natomiast w latach 2011 – 2013 będzie równy 151 tys. osób. Z podanych liczb wynika, że wskaźnik obciążenia osób w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym zwiększy się z 18,9% w 2006 r. do 20,9% w 2013 r.<sup>16</sup>.

Powyższą sytuację przedstawia wykres 3. Widać na nim przyrost ludności w wieku produkcyjnym do roku 2010. Następnie obserwujemy systematyczny spadek liczby ludności w wieku 15–64 lata.

<sup>16</sup> Tamże, ss. 48–49.

**Wykres 3. Prognoza ludności w wieku produkcyjnym w Polsce według GUS w latach 2006–2013**

Źródło: na podstawie tabeli 2

Efektom starzenia się społeczeństwa jest niski wskaźnik zatrudnienia osób dojrzałych. Przyczyniła się do tego polityka dezaktywizacji zawodowej osób 50+, czyli możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Miało to pomóc młodym ludziom w podjęciu pracy, ale nie przyniosło oczekiwanych efektów. Pod koniec lat 90-tych zaczęto wycofywać się z tych pomysłów zmieniając system emerytalny. Wydłużenie wieku pozwalającego na przejście na emeryturę, likwidacja wcześniejszych emerytur dla wielu grup zawodowych wpłynęło na dłuższe pozostawanie na rynku pracy dojrzałych pracowników.

Wobec pogorszenia się stanu tego systemu, większość państw europejskich weszła na drogę prowadzącą do podniesienia wieku emerytalnego. Jednak wzrost poziomu aktywności starszych osób ma niewielki wpływ na poziom ogólnej aktywności i całkowitą liczbę populacji czynnej zawodowo. Na przykład wzrost o 19 punktów procentowych poziomu aktywności zawodowej wśród osób między 55 a 64 rokiem życia w Polsce do 2060 roku, wskutek różnych reform systemów emerytalnych spowoduje wzrost o zaledwie 4 punkty procentowe populacji aktywnej od 15 do 64 lat. Jednocześnie wskutek niskiego przyrostu naturalnego liczba aktywnej populacji spadnie o ponad 36%. Wymuszona aktywizacja osób powyżej 55 roku życia nie pozwoli zrównoważyć wskaźnika zależności (liczba emerytów w wieku powyżej 65 lat przypadająca na osoby aktywne od 15 do 64 lat), który w Polsce będzie wynosił ponad 100% i będzie najwyższy w Europie<sup>17</sup>.

Ważnym czynnikiem wzrastającego bezrobocia osób 50+ jest ich stan zdrowia. Pogarszający się wraz z wiekiem stawia tę grupę w szczególnej sytuacji. Pozycja Polski jest gorsza niż innych krajów Unii Europejskiej. Polacy zajmują bardzo niskie miejsce pod względem wartości wskaźnika subiektywnej oceny

<sup>17</sup> Raport przygotowany przez S. Partner ..., dz. cyt., s. 38.



stanu zdrowia<sup>18</sup>. Odsetek osób, które deklarowały, że stan zdrowia utrudnia codzienne życie wynosi w grupie 50+ ponad 49%<sup>19</sup>. Odczuwany subiektywnie zły stan zdrowia sprzyja wcześniejszemu przechodzeniu na emeryturę i kończeniu aktywności zawodowej. Kontynuują pracę zawodową głównie ci, którzy czują się najlepiej będąc w wieku przedemerytalnym.

Rolę tego czynnika w dezaktywizacji zawodowej osób po 50-tym roku życia w Polsce podkreślają dodatkowo wyniki badań, którymi objęto kobiety w wieku 50–65 lat i mężczyzn w wieku 55–70 lat, którzy pracują lub pracowali zarobkowo przynajmniej jedną godzinę tygodniowo w ciągu ostatnich 5 lat oraz byli ubezpieczeni w ZUS lub KRUS. Wśród czynników utrudniających podjęcie pracy respondenci zdecydowanie najczęściej wymieniali stan zdrowia – liczba tych wskazań wynosiła nieco ponad 60% ubezpieczonych w KRUS, jak i 57% mężczyzn oraz 47% kobiet ubezpieczonych w ZUS<sup>20</sup>.

Jako kolejną przyczynę dezaktywizacji zawodowej grupy 50+ możemy wymienić niepełnosprawność. Według danych ZUS największą grupą pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy są osoby w wieku 50–59 lat, które w 2007 r. stanowiły niemal 52 proc. wszystkich świadczeniobiorców. Oznacza to, że około 13,3 proc. osób w wieku 50–59 lat w Polsce pobiera tego typu świadczenie<sup>21</sup>. Sytuacja na rynku pracy tej grupy pogarsza się. Wynika to po części ze zbyt słabego wsparcia ze strony państwa w poszukiwaniu czy utrzymaniu pracy niepełnosprawnych. Duże znaczenie mają też ograniczenia zdrowotne, niższe wykształcenie czy kwalifikacje zawodowe. Z drugiej strony system zabezpieczeń społecznych zniechęca niepełnosprawnych do aktywności zawodowej. Obecnie przeciętna renta z tytułu niezdolności do pracy wynosi 1265,- zł i stanowi 46,6 proc. przeciętnego wynagrodzenia (pomniejszonego o obowiązkową składkę na ubezpieczenie społeczne). Przeciętne świadczenie rentowe netto stanowi 105,77 proc. minimalnego wynagrodzenia pomniejszonego o obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracownika. Różnica w aktywności zawodowej między osobami niepełnosprawnymi a sprawnymi dla grupy wiekowej 50+ wynosi 35–39 punktów procentowych.

## 2. STEREOTYPY I DYSKRYMINACJA

Wśród pracodawców nadal silne jest przekonanie o niskich kwalifikacjach i wykształceniu, złych nawykach zawodowych, częstych chorobach osób 50+ Sło-

<sup>18</sup> Program *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Program przyjęty przez Radę Ministrów 17.10.2008 r., Warszawa 2008, s. 44.

<sup>19</sup> *Europejski Sondaż Społeczny 2006*, DAE MPiPS, Warszawa 2006.

<sup>20</sup> I. E. Kotowska, I. Wóycicka, *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, raport z badań Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 14.

<sup>21</sup> Program *Solidarność Pokoleń...*, dz. cyt., s. 45.

wem są nieproduktywne i roszczeniowe, a ich utrzymanie wiąże się ze znacznymi kosztami<sup>22</sup>. Postrzegane są jako osoby wycofane, z niską samooceną, niechętne nowościom i nie wierzące we własne siły.

Stereotypy odnoszą się do domniemyanych cech grup pracowników w różnym wieku. Pracodawcy na ich podstawie podejmują działania schematyczne, prowadzące do zniechęcania pracowników 50+, a w konsekwencji do ich odchodzenia z rynku pracy. Utrwała się przekonanie, że są oni przeszkodą w zatrudnieniu młodszych pracowników. A przecież zmiany w gospodarce powodują, iż firmy tracą na ich odejściu, tracąc doświadczenie, stabilność działania, możliwość przekazywania wiedzy<sup>23</sup>. Stereotypy te do tej pory są powszechne nie tylko wśród pracodawców, lecz także wśród samych zainteresowanych. Nie szukają pracy, nie czytają ogłoszeń, nie chodzą na rozmowy kwalifikacyjne. Z góry wiedzą, że przegrają z młodszymi. Tak myśli duża część biernych zawodowo osób po pięćdziesiątce. Badania pokazują, że aż 84% bezrobotnych 50+ jest przekonanych o negatywnym stosunku pracodawców do tej grupy wiekowej. W związku z tym bezrobotni 50+ nie są aktywni w poszukiwaniu pracy, nie myślą o przekwalifikowaniu się czy zmianie zawodu. Ich niska samoocena to źródło ich bierności zawodowej. Także pracodawcy niechętnie zatrudniają starszych pracowników, którzy – jak niejednokrotnie argumentują – nie pasują do dynamicznych zespołów, nie nadążają za technologicznymi zmianami itp.<sup>24</sup>.

Wiele osób starszych jest przekonanych, że w ich wieku najważniejszym to czekanie na emeryturę i przejście na nią jak najszybciej. Nie interesuje ich kariera zawodowa. Rodzina naciska, aby zaopiekowali się wnukami, niepełnosprawnymi rodzicami. Wynika to nie tylko ze stereotypów, ale też ze źle rozwiniętych usług opiekuńczych. Osoby 50+ robią to, czego oczekuje od nich rodzina, społeczeństwo nie patrząc na własne potrzeby i ambicje<sup>25</sup>. W konsekwencji pracodawców nie interesuje inwestowanie w starszych pracowników.

Kolejnym krzywdzącym dla osób 50+ stereotypem jest ten dotyczący ich stanu zdrowia. Pracodawcy obawiają się, że starszy pracownik jak tylko otrzyma umowę o pracę będzie korzystał ze zwolnień lekarskich. Osoby te postrzegane są jako wymagające opieki, sfrustrowane<sup>26</sup>.

Wraz ze wzrostem znaczenia nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych korzystanie z nich staje się, w coraz większym stopniu, warunkiem uczestnictwa w pełnym życiu społecznym, zawodowym i kulturalnym. Coraz częściej rekrutacje pracowników odbywają się wyłącznie w sieci<sup>27</sup>. Badania Diagnozy

<sup>22</sup> T. Schimanek, *Spoleczne uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 11.

<sup>23</sup> J. Liwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010, s. 19.

<sup>24</sup> J. Tokarz (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007. Publikacja dostępna na stronie: <http://www.filantropia.org.pl/pl>

<sup>25</sup> J. Liwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy...*, dz. cyt., s. 20.

<sup>26</sup> <http://www.senior.pl>

<sup>27</sup> D. Batorski, *O cyfrowym wykluczeniu i potrzebie e-integracji*, Polski Raport Social Watch 2010 „Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce”, s. 129.

Spółecznej<sup>28</sup> pokazują silny związek pomiędzy korzystaniem z komputerów a znacznie lepszym radzeniem sobie na rynku pracy. Osoby korzystające z Internetu znacznie częściej pracują zajmując lepsze stanowiska, ale też ich aktywność społeczna jest dużo wyższa.

W roku 2009 w województwie kujawsko – pomorskim przeprowadzono badania<sup>29</sup>, które wykazały, że głównymi przyczynami niechęci pracodawców do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym są nieopłacalność inwestycji w tych pracowników, wysoka absencja chorobowa oraz niechęć do technologii komputerowych. Nie docenia się natomiast doświadczenia, umiejętności współdziałania czy większej niż w przypadku ludzi młodszych lojalności względem firmy – istnieje mniejsze prawdopodobieństwo, że starszy pracownik odejdzie do konkurencji<sup>30</sup>.

Wspomniane stereotypy są nieprawdziwe, albowiem osoby 50+ to grupa nieprawdopodobnie zróżnicowana, do której trudno jest stosować jednolitą miarę. Żyją w tej populacji osoby pamiętające II wojnę światową, Październik 56, Marzec 68 i Grudzień 70 oraz Pierwszą Solidarność. Podejmowali pracę po okresie transformacji i sytuacja ekonomiczna zmuszała ich do przekwalifikowania, doksztalcania, pracy w zawodach niezgodnych z wykształceniem. Posiadają różne kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenia i postawy życiowe. Kryją się tam naukowcy, artyści, menedżerowie, rolnicy i bezrobotni. Nabyli uprawnienia emerytalne, ale wcale nie myślą o przechodzeniu na emeryturę. Potrafią być elastyczni. Doceniają posiadanie pracy<sup>31</sup>.

Niestety często sami pracownicy opisywanej grupy wiekowej stają się niewolnikami narosłych wokół nich stereotypów. Zasłaniają się ograniczeniami wynikającymi z metryki. Wygląda to tak jakby chcieli „przetrzeć” do emerytury nie angażując się w życie firmy. Wynika to najczęściej z niskiej samooceny pracownika oraz braku chęci do samorozwoju (trudności w obsłudze komputera czy znajomość języków obcych). Takie zachowania utwierdzają pracodawców w przekonaniu, że osoby 50+ nie są dobrymi pracownikami i powodują tworzenie się zamkniętego kręgu. Ze szkodą dla jednej i drugiej strony.

Ważnym argumentem w przełamywaniu negatywnych stereotypów silnie zakorzenionych w społeczeństwie dotyczących starszych pracowników (w szczególności wśród pracodawców) byłyby wyniki badań pokazujące, podobnie jak to ma miejsce w Wielkiej Brytanii czy Stanach Zjednoczonych, potencjał tkwiący

<sup>28</sup> D. Batorski, *Korzystanie z technologii informacyjno komunikacyjnych*, [w:] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2009: Warunki i jakość życia Polaków*, Wyd. Wizja Press&IT, Warszawa 2009. ss. 281–309.

<sup>29</sup> Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Toruń 2009, s. 22.

<sup>30</sup> L. Kostrzewski, P. Miączyński, *Stary człowiek i może... pracować. I to jak!*, „Gazeta Wyborcza”, 2009. nr 121 (6033) z 25 maja, s. 32.

<sup>31</sup> T. Schimanek, *50+ – same plusy?*, <http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-same-plusy>, tomasz-schimanek-polityk-spoeczny,ekspert-akademii-rozwoju-filantropii-w-polsce\_cp-250.html

w osobach starszych, ewidentne korzyści, które z ich zatrudniania mogą mieć pracodawcy, a także cała gospodarka. Szczególnie należy zwalczać fałszywe przekonanie o „zabieraniu” miejsc pracy młodym przez seniorów i odwrotnie<sup>32</sup>.

W rozmaitych okolicznościach i w różnym wieku dowiadujemy się, że jesteśmy już na coś „za starzy”. Granica, jaka jest wyznaczana bywa zmienna może okazać się, że jest to 70, 60, a nawet 50 czy 40 lat. Wiek może być częstym kryterium dyskryminacji, czyli nierównego lub wręcz krzywdzącego traktowania, podobnie jak płeć, rasa, niepełnosprawność czy inne czynniki.

Termin dyskryminacja pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio*, czyli rozróżnienie, rozdzielenie. Nie każde nierówne traktowanie uznajemy za dyskryminację, gdyż odmienne traktowanie czasami jest konieczne, np. w przypadku kobiet w ciąży. O dyskryminacji mówimy, gdy nierówne traktowanie staje się krzywdzące, nieuzasadnione czy niesprawiedliwie dla jakiejś grupy ludzi<sup>33</sup>. Problem dyskryminacji wiekowej jest jednak mało rozpoznawalny, w przeciwieństwie do innych jej form. O niskiej świadomości społecznej tego problemu świadczy stosunkowo niewielka ilość badań i specjalistycznych analiz tego tematu. Dyskryminacja ze względu na wiek pojawia się wówczas, kiedy to właśnie z powodu wieku, jesteśmy gorzej traktowani niż inni ludzie znajdujący się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Oczywiście problem dyskryminacji ze względu na wiek może być udziałem osób w różnych okresach życia, także ludzi młodych, jednak osób starszych dotyka on w szczególnie sposób<sup>34</sup>.

W polskim prawie zakaz dyskryminacji ze względu na wiek wynika przede wszystkim z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, która zakazuje dyskryminacji w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym „z jakiegokolwiek przyczyny”. W doktrynie prawa konstytucyjnego nie ulega wątpliwości, że zwrot „z jakiegokolwiek przyczyny” oznacza zakaz dyskryminacji ze względu m.in. na wiek. Kodeks pracy zakazuje takiej dyskryminacji m.in. w art. 183a §1, zgodnie z którym „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na [...] wiek”<sup>35</sup>. Zakaz dyskryminacji odnosi się praktycznie do wszystkich sfer związanych z życiem zawodowym. Kodeks pracy wymienia takie przejawy dyskryminacji jak:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

<sup>32</sup> T. Schimanek, „Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób”, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006, s. 10.

<sup>33</sup> Z. Woźniak-Hasik, *Problem dyskryminacji ze względu na wiek*, Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego, Warszawa 2007, s. 2.

<sup>34</sup> <http://www.forum.senior.info.pl/>

<sup>35</sup> Ustawa z 17 czerwca 1966 r. Kodeks Pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami.

- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe<sup>36</sup>.

Kolejnym aktem prawnym mówiącym o zakazie dyskryminacji jest Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>37</sup>. Wprowadza ona zakaz dyskryminacji przy poszukiwaniu pracy w stosunku do bezrobotnych, poszukujących pracy i pracowników. Dotyczy ona również pracodawców, którzy w ofertach pracy nie mogą zamieszczać treści dyskryminujących. Za nieprzestrzeganie zakazu grozi kara grzywny nie mniejsza niż 3 tys. zł.

Na straży przestrzegania zakazu dyskryminacji wiekowej w Europie stoi AGE (The European Older People's Platform), czyli europejska federacja skupiająca ok. 140 organizacji reprezentujących interesy ludzi starszych. Postuluje stworzenie działań umożliwiających walkę z dyskryminacją wiekową wykraczających poza obszar związany z zatrudnieniem. Wzywa państwa członkowskie UE do wprowadzenia obiektywnych kryteriów, na mocy których odmienne traktowanie ze względu na wiek byłoby uzasadnione. Wnioskuje o prowadzenie badań o procesach starzenia i związanej z tym dyskryminacji. Postuluje stworzenie instytucji promującej wiedzę i rozwijającej świadomość społeczną w kwestiach związanych z wiekiem. AGE jest przekonana, że podejmowanie antydyskryminujących działań na szczeblu krajowym i europejskim to sprawa bardzo ważna społecznie<sup>38</sup>.

Terminem, który bardzo często pojawia się, gdy rozważany jest temat dyskryminacji ze względu na wiek jest ageizm (z angielskiego age, czyli wiek). Ageizm jest terminem, który podobnie jak seksizm czy rasizm oznacza przyjmowanie postawy lub przekonań opierających się na stereotypach i uprzedzeniach. W przypadku rozważanej tu kwestii odwoływałyby się one do wieku i możliwości osób w danym wieku. Duża grupa ludzi zakłada na przykład, że osoby starsze są powolne, słabe, niesamodzielne i mało innowacyjne. Przeważnie ageizm jest postawą, która nakierowana jest przeciwko ludziom w podeszłym wieku. W języku polskim częściej spotyka się w literaturze termin angielski, choć powoli upowszechnia się także jego tłumaczenie jako „wiekizm”<sup>39</sup>.

Postrzeżenie osób starszych jako pracowników drugiej kategorii prowadzi do powstania wypaczonego poglądu na ich temat. Istnieje przekonanie, że przynależność do tej grupy może być czymś piętnującym. A od takich poglądów jest już blisko do wykluczenia zawodowego i społecznego osób starszych.

<sup>36</sup> S. Dzida, *Działania polskiego rządu przeciwko dyskryminacji ze względu na wiek*, [w:] *My też! Seniorzy w Unii Europejskiej*, program realizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce od grudnia 2003 roku do końca września 2004 r. dofinansowany został przez Unię Europejską w ramach Small Projects Facility 2002, s. 61.

<sup>37</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy roku, Dz.U. z 2011 roku, Nr 205, poz. 1211 (tekst jednolity).

<sup>38</sup> E. Thorpe, *Dyskryminacja ze względu na wiek w Unii Europejskiej*, [w:] *My też – seniorzy w Unii Europejskiej*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa 2004, s. 58.

<sup>39</sup> Z. Woźniak-Hasik, *Problem dyskryminacji ze względu na wiek*, Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego Dział Programów Zdrowotnych i Promocji Zdrowia, Warszawa 2007, s. 3.

Za przejaw dyskryminacji uznaje się działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu czy zachowanie, którego celem jest naruszenie godności, czy poniżenie. Pracownik, który czuje się dyskryminowany może domagać się odszkodowania. Ustala je sąd pracy w zależności od okoliczności sprawy. Skorzystanie przez pracownika z prawa przysługującego z tytułu naruszenia zasad równego traktowania nie może stanowić przesłanki do jego zwolnienia bez wypowiedzenia<sup>40</sup>.

Granica tzw. „wieku dyskryminacji” obniżyła się w ostatnich czasach na polskim rynku pracy. Często pięćdziesięciolatek nie mają szans na zdobycie pracy. Pracodawcy odmładzają kadrę bez sentymentów. Osoby 50+ nie biorą udziału w realizacji nowych, często dochodowych, zleceń czy przyszłościowych projektów. Ich wiedza i doświadczenie są niewykorzystane. Poznają smak dyskryminacji. Proces marginalizacji i dyskryminacji osób 50+ zamyka się w dziedzinie tworzenia prawa. Raz staje się narzędziem, raz alibi dla władz, instytucji, których osoba starsza jest petentem, klientem. Starość należy do społecznych tabu. Została zapisana w każdym z nas, ale nie znajduje się w planach większości ludzi. Całą infrastrukturę zbiorowego życia można zaliczyć do obszarów dyskryminujących osoby starsze. Szczególne widoczne staje się to na rynku produktów i usług skierowanych do młodych, szczupłych i zdrowych konsumentów. Dyskryminacja spotyka osoby starsze ze strony różnych organizacji od służby zdrowia poczynając<sup>41</sup>.

Dyskryminacja ze względu na wiek to doświadczenie odmiennego traktowania osobistych praw i możliwości. Opiera się na stereotypach. Dochodzi do niej, gdy uprzedzenia związane z wiekiem zostają zinstytucjonalizowane przez przepisy prawa lub zwyczaje. Dotyka to najczęściej ludzi starszych i może dotyczyć różnych aspektów życia społecznego np. zatrudnienia, edukacji, poziomu dochodów. Przejawia się też w podkreślaniu negatywnych konsekwencji procesu starzenia się.

Dyskryminacja, jakiej doświadczają osoby starsze ma wpływ na całe społeczeństwo. Pozostawanie osób 50+ poza rynkiem pracy zwiększa koszty wypłacanych zasiłków i zmniejsza wpływy do budżetu z tytułu podatków. Osoby te nie angażują się w życie społeczne. Prowadzi to do wzrostu ich izolacji i większych problemów zdrowotnych. Potencjał ludzi starszych pozostaje niewykorzystany<sup>42</sup>.

W celu zwalczania uprzedzeń wynikających z wieku potrzeba podjąć szereg działań nie tylko prawnych, ale i zainicjowanych przez społeczeństwo. Należy dążyć do tego, aby problem starości stał się priorytetem krajowych i europejskich programów badawczych. Trzeba zadbać o sprawiedliwy dostęp do opieki zdrowotnej. Budownictwo mieszkaniowe i transport powinny uwzględniać potrzeby starzejącego się społeczeństwa. Rynki pracy muszą stać się otwarte na efektywne

<sup>40</sup> <http://www.senior.pl>

<sup>41</sup> E. Nowakowska, *Czy starość ma przyszłość?*, s. 47–49, [www.bezuprzedzen.org/doc/ o dyskryminacji ze względu na wiek. pdf](http://www.bezuprzedzen.org/doc/o-dyskryminacji-ze-wzgledu-na-wiek.pdf) [data dostępu: 13.03.2012].

<sup>42</sup> E. Thorpe, *Dyskryminacja...*, dz. cyt., s. 52.

zatrudnianie osób 50+. Seniorzy powinni mieć możliwość udziału w procesach podejmowania decyzji zarówno w sprawach lokalnych, jak i na poziomie kraju<sup>43</sup>.

Prawo Unii Europejskiej poczynawszy od Traktatu Amsterdamskiego z 1997 roku stoi na straży zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, rasę, niepełnosprawność. Na mocy tego Traktatu (artykuł 13) UE zyskała prawo podejmowania działań przeciwko dyskryminacji. W roku 2000 przyjęto pierwszy europejski AT prawny w dziedzinie dyskryminacji, który zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia krajowych regulacji jej zakazujących. Dyrektywa w kontekście równości rasowej (Dyrektywa Rady 2000/43/EC) ma na celu zwalczanie dyskryminacji związanej z uprzedzeniami rasowymi<sup>44</sup>. W tym roku uchwalona została również Dyrektywa w kontekście równości zatrudnienia (Dyrektywa Rady 2000/78/EC) zakazująca dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia, profesji, kształcenia zawodowego. Dyrektywa uściśla pojęcie dyskryminacji składające się z dyskryminacji bezpośredniej (osoba traktowana jest mniej przychylnie niż osoba w porównywalnej sytuacji wyłącznie z powodu jej wieku), pośredniej (pozornie neutralne warunki lub kryteria stosowane są jednakowo dla wszystkich, ale w sposób szczególny dotyczą grupę i nie można ich obiektywnie uzasadnić) i molestowania. Pojawia się też pojęcie uprawnionej i koniecznej dyskryminacji w odniesieniu do konkretnych zawodów (art. 6). Osoby, które doświadczyły dyskryminacji mają zagwarantowany dostęp do procedur prawnych i administracyjnych. Stowarzyszenia posiadające uzasadniony interes angażowania się w te sprawy mogą wspierać osoby pokrzywdzone lub występować w ich imieniu. Obie Dyrektywy wymagały od państw członkowskich opracowania i przyjęcia odpowiednich regulacji prawnych. Terminem granicznym wprowadzenia przepisów Dyrektyw był dla Polski dzień wstąpienia do Unii Europejskiej, czyli 1 maja 2004 roku. Po tym terminie należało powiadomić Komisję Europejską o podjętych w tym kierunku działaniach<sup>45</sup>.

W roku 2001 Rada Ministrów powołała Pełnomocnika Rządu ds. równego traktowania kobiet i mężczyzn, którego celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji. Pełnomocnik zobowiązany został do upowszechniania wiedzy o dyskryminacji, współpracy z organami administracji rządowej i instytucjami w zakresie programów edukacyjnych, inicjowania, opiniowania i opracowywania aktów prawnych w dziedzinie dyskryminacji oraz inspirowania i wspierania działań antydyskryminacyjnych.

Co roku pełnomocnik przeznacza  $\frac{1}{3}$  swojego budżetu na dofinansowywanie działań podejmowanych przez organizacje pozarządowe. Z jego inicjatywy wprowadzono do kodeksu pracy art. 18<sup>3a</sup> 46.

<sup>43</sup> Tamże, s. 54.

<sup>44</sup> J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010, s. 16.

<sup>45</sup> E. Thorpe, *Dyskryminacja...*, dz. cyt., s. 55–56.

<sup>46</sup> S. Dzida, *Działania polskiego rządu przeciwko dyskryminacji ze względu na wiek*, dz. cyt., s. 61.

### 3. WYKLUCZENIE SPOŁECZNE I UBÓSTWO

W literaturze dotyczącej szeroko rozumianej koncepcji wykluczenia społecznego występuje wiele dyskursów, podnosi się różne aspekty zagadnienia, brak natomiast konsensusu w tak podstawowych kwestiach, jak rozumienie tej kategorii, jej przyczyn czy mechanizmów kształtowania się. Niezależnie jednak od różnic terminologicznych i tradycji badawczych koncepcja wykluczenia społecznego ma jedną ważną zaletę: ułatwia znacznie włączenie do dyskusji o różnych problemach społecznych elementów kulturowych jako czynników wyjaśniających trwałe, niekorzystne usytuowanie jednostek w ramach struktury społecznej nowoczesnych społeczeństw<sup>47</sup>.

Wykluczenie występuje wtedy, gdy są jacyś ludzie czy ich grupy, które nie mają możliwości pełnego udziału w życiu społecznym, nie mają pełnych praw uczestniczenia lub nie mogą korzystać z formalnie przypisanych im praw, lub występują innego typu bariery, które uniemożliwiają im uczestniczenie w życiu społecznym<sup>48</sup>. Wykluczenie rodzi zjawisko dyskryminacji, czyli świadomego odrzucania osób, które odznaczają się cechami tego innego, obcego.

Do sfer życia, w których ludzie starzy (stopa starości 50+ w Polsce wynosi 17–18%, do 2020 może wzrosnąć o ok.20%), w porównaniu z resztą społeczeństwa, są najbardziej narażeni na marginalizację należą:

- udział w rynku pracy;
- uczestnictwo w pozarodzinnych kontaktach społecznych;
- uczestnictwo w życiu politycznym;
- obecność w kulturze masowej i społecznej komunikacji (pomijanie przez środki masowego przekazu lub tylko sporadyczne dostrzeganie tych grup oraz utrwalanie stereotypowego, często negatywnego, ale zawsze uproszczonego wizerunku)<sup>49</sup>.

W przypadku osób 50+ mamy do czynienia z nadmiernym wykluczeniem z rynku pracy. W tej grupie nie ma nawet dużego bezrobocia, ale jest wysoki poziom bierności zawodowej (osoby korzystające z emerytur czy rent). Pracownicy ci sami się wykluczają podejmując decyzję odejścia z rynku pracy, przejścia na wcześniejszą emeryturę czy rentę, niekiedy pod wpływem sugestii pracodawców, jako mniejsze zło niż bezrobocie młodych pracowników. W przypadku zwalniania z pracy należy rozpatrywać kwestie pracownika ze względu na posiadanie uprawnień do świadczeń emerytalnych lub ich brak. W pierwszym przypadku wspomnieć warto o okresie ochronnym poprzedzającym uzyskanie praw emery-

<sup>47</sup> J. Grotowska-Leder, *Ekсклюzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne*, [w:] J. Grotowska-Leder, *Ekсклюzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapił”s.c., Seria wydawnicza pod patronatem Sekcji Pracy Socjalnej PTS Problemy pracy socjalnej, Toruń 2005, ss. 25–45.

<sup>48</sup> J. Hofman-Wiśniewska, *Wykluczenie społeczne – przykrywka ubóstwa, wywiad z prof. B. Szatur-Jaworską*, „Sprawy Nauki” 09.11.2006 <http://www.wykluczenie.pl>

<sup>49</sup> A. Kozubka, *Człowiek najlepsza inwestycja!*, Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, s. 2.



talnych trwającym 4 lata (art. 39 *Kodeksu Pracy*). Pozytywne dyskryminowanie instytucjonalne, które polega na lepszym traktowaniu starszych pracowników, może stać się początkiem negatywnej dyskryminacji wśród pracodawców preferujących zwalnianie pracowników zbliżających się do „niebezpiecznego” wieku. Równocześnie ochrona praw pracowniczych osób starszych zmniejsza ich szanse na znalezienie nowej pracy<sup>50</sup>.

Najważniejszym czynnikiem wykluczającymi osoby 50 + z rynku pracy jest brak akceptacji społecznej dla pracujących seniorów pomimo deklaracji pracodawców o chęci ich zatrudnienia. Niechęć ta może być podyktowana np.:

- obawami młodych przed konkurencją na rynku pracy i zajmowaniem miejsc pracy przez starszych, świadczyć o tym mogą komentarze internatów zamieszczane pod artykułami o pracy dla osób w wieku emerytalnym,
- tradycyjnym postrzeganiem starości, czyli wizerunkiem babci i dziadka zajmujących się domem i wnukami,
- postrzeganiem starszych pracowników jako dyspozycyjnych, lojalnych, ale gorzej wykwalifikowanych, mniej kreatywnych,
- obawami samych osób 50+ przed złym traktowaniem ze względu na kwalifikacje czy stan zdrowia<sup>51</sup>.

W przypadku starszych pracowników często dochodzi do zjawiska patologicznego nazywanego mobbingiem. Z przyczyn społecznych sprzyjających występowaniu tej patologii zarządzania wymienia się bezrobocie i stałe zagrożenie utratą pracy. Przyczyną uczucia niepewności pracownika może stać się zatrudnienie na czas określony, umowy o dzieło lub zlecenia nie dające poczucia bezpieczeństwa, pewności i stabilizacji. Zachowania mobbingowe utrzymują się, bo są ignorowane, tolerowane, nieprawidłowo interpretowane i wręcz podżegane przez zespół kierowniczy nieświadomie lub jako zamierzona strategia. Doprowadzają osobę mobbingowaną do obniżenia wydajności pracy, choroby i w rezultacie odejścia z pracy. Zaczynają się problemy z porozumiewaniem się z innymi ludźmi, obniżonym poczuciem własnej wartości, brakiem aktywności zawodowej i społecznej. Prowadzi to do wykluczenia społecznego i powstawania różnego rodzaju patologii. Osoby te dokonują często działań destruktywnych i autodestruktywnych. Pojawia się stres, uzależnienia, bieda, bezdomność. Staczanie się po równi pochyłej<sup>52</sup>.

Wiek pracownika nie ma nic wspólnego z osiągnięciami. Możliwości psychicznych i fizycznych nie uzależnia się wiekiem. Coraz więcej starszych prowadzi aktywny tryb życia. Rzadko zdarza się potrzeba zatrudnienia na danym

<sup>50</sup> P. Szukalski, *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, [w:] B. Szatur-Jaworska (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Warszawa 2008, s. 24.

<sup>51</sup> P. Kubicki, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, [w:] Raport Social Watch 2010, s. 75.

<sup>52</sup> R.A. Podgórski, *Socjologia. Wczoraj. Dziś. Jutro. Kompendium wiedzy socjologicznej*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2006, s. 184.

stanowisku osoby w określonym wieku. Postawa społeczna może zachęcać do stosowania przestarzałych praktyk związanych z rekrutacją, awansem, szkoleniem, zwolnieniem i emeryturą. Niektóre niekorzystne skutki dyskryminacji związanej z wiekiem to osłabienie wiary w siebie i motywacji, mniejsze poczucie godności oraz mniejsza niezależność finansowa pracownika i jego rodziny<sup>53</sup>.

Jedną z przyczyn społecznej alienacji osób w podeszłym wieku jest nieznanostwo i brak dostępu do nowoczesnych środków przekazu informacji. Wiele urządzeń, które weszły do powszechnego użytku, dla licznego grona osób starszych pozostaje czymś obcym, nieznanym, z czym nie dają sobie rady. Powoduje to, że nie mogą korzystać na równi z młodymi z wielu udogodnień. A przecież za pomocą e-maila czy telefonu komórkowego mogliby kontaktować się z rodziną i przyjaciółmi. Internet – kopalnia wiedzy – to także dobre narzędzie dla osób starszych do pogłębiania własnych zainteresowań i poszukiwania potrzebnych informacji<sup>54</sup>.

Pojęcie cyfrowego wykluczenia odnosi się do różnic między tymi, którzy regularnie korzystają z technologii cyfrowych a tymi, którzy takiego dostępu nie mają. Konsekwencją tych różnic jest zróżnicowanie szans życiowych, pozycja na rynku pracy oraz uczestniczenie w życiu kulturalnym i społecznym. Prowadzi to do pogłębienia podziałów społecznych stając się nowym wymiarem wykluczenia społecznego. Użytkownicy Internetu nie tylko częściej pracują na lepszych stanowiskach, ale też chętniej podnoszą swoje kwalifikacje z myślą o lepszych zarobkach. Częściej też angażują się w prace na rzecz społeczności lokalnych, aktywniej uczestniczą w kulturze. Z Internetu korzystają najczęściej osoby młode (87% osób w wieku 16–24 lat oraz 6% osób w wieku powyżej 60 roku życia), uczące się (94% uczniów i studentów) i wykształcone (83% osób z wyższym wykształceniem oraz 7% osób z wykształceniem podstawowym). Międzypokoleniowy podział cyfrowy jest bardzo silny i trwały. Zjawisko wykluczenia cyfrowego nie odnosi się wyłącznie do różnic między osobami posiadającymi dostęp do nowoczesnych technologii, a tymi którzy go nie posiadają, ale ma związek z umiejętnościami posługiwania się nowoczesnym sprzętem. I tu również większe umiejętności posiadają osoby młode, lepiej wykształcone, uczące się lub pracujące.

Najważniejszą barierą korzystania z nowych technologii jest brak motywacji i umiejętności. Prawie połowa dorosłych Polaków deklaruje brak zainteresowania rozpoczęciem korzystania z komputerów i Internetu pomimo posiadania do niego dostępu. Coraz rzadziej jako przyczynę nie korzystania z nowych technologii osoby starsze podają powody finansowe (brak środków na zakup dobrego sprzętu

<sup>53</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi* wydanie II, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

<sup>54</sup> J. Jakubowska, *Odkryjmy na nowo mądrość starszego człowieka*, [w:] *My też! Seniorzy w Unii Europejskiej*, program realizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce od grudnia 2003 roku do końca września 2004 r. dofinansowany został przez Unię Europejską w ramach Small Projects Facility 2002, s. 61.

komputerowego). Oznacza to, że twarde bariery stają się mniej znaczące, a coraz większymi przeszkodami są bariery miękkie, tzn. mentalne i kompetencyjne.

Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu nie powinno skupiać się na eliminowaniu twardych barier, lecz na zwiększaniu motywacji. Polskie działania w tym zakresie ograniczają się, niestety, tylko do zapewnienia dostępu do Internetu czy sprzętu komputerowego. Konsekwencją może być rozwarstwienie społeczeństwa i społeczne wykluczenie osób nie umiejących korzystać z nowych technologii. Dotyczyć to może szczególnie osób starszych. Celem polityki europejskiej, inaczej niż w Polsce, jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu poprzez efektywny udział społeczeństw w gospodarce opartej na wiedzy poprzez dostęp i wykorzystanie technologii informatycznych umożliwiające przez usuwanie barier i ułatwianie możliwości korzystania przynoszące społeczne korzyści<sup>55</sup>.

Niska aktywność zawodowa osób starszych rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla samych seniorów, jak i całego społeczeństwa. Wobec niskich świadczeń rentowo-emerytalnych praca jest istotnym, czasem koniecznym uzupełnieniem dochodów. Zdarza się, że wobec wysokiego poziomu bezrobocia emerytura czy renta staje się jedynym dochodem wielopokoleniowych rodzin<sup>56</sup>.

W globalnym ujęciu należy stwierdzić, że 90% seniorów utrzymuje się wyłącznie ze świadczeń emerytalnych. Posiadanie własnych pieniędzy daje osobom starszym poczucie samodzielności. Wysokość emerytury ma szczególne znaczenie zarówno dla osób samotnych (pozbawionych naturalnego oparcia rodzinnego), jak i dla osób żyjących z rodziną. Dzięki powszechności systemu emerytalno – rentowego oraz zasad automatycznej indeksacji emeryci mogą pomagać swoim dzieciom. W Polsce mamy do czynienia z sytuacją, w której kierunek prywatnych transferów biegnie od generacji starszej do młodszej.

Pojęcie ubóstwa koncentruje się na aspekcie materialnym i za ubóstwo przyjmuje się sytuację, w której środki materialne posiadane przez osobę są mniejsze niż akceptowane w społeczeństwie minimum lub gdy nie wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Inna definicja mówi, że ubóstwo to „brak możliwości dokonywania różnego rodzaju wyborów, mających zasadnicze znaczenie dla rozwoju jednostki, pozwalających na prowadzenie długiego, zdrowego i aktywnego życia, korzystanie z przyzwoitego standardu życiowego, wolności, poczucie własnej godności, cieszenie się szacunkiem wśród innych członków społeczeństwa”<sup>57</sup>. Wiąże się to nierozzerwalnie z wykluczeniem społecznym.

Ubóstwo wśród osób starszych jest znacznie mniejsze niż w młodszej populacji. Nie mniej jednak, osoby starsze mogą czuć pewne uzależnienie pod względem

---

<sup>55</sup> D. Batorski, *O cyfrowym wykluczeniu i potrzebie integracji*, Polski Raport Social Watch 2010, ss. 129–131.

<sup>56</sup> T. Schimanek, *Sytuacja osób 50+...*, dz. cyt., s. 5.

<sup>57</sup> T. Panek, *Ubóstwo i nierówność*, [w:] A. Szulc, T. Panek, *Statystyka Społeczna. Wybrane zagadnienia*, Wyd. Akademii Górniczo Hutniczej, Warszawa 2004, s. 146.

ekonomicznym. Dotyczy to braku odpowiednich środków na zaspokojenie potrzeb. Ze względu na różnorodność wysokości dochodów osób starszych, uzależnienie to nie dotyczy wszystkich i nie w jednakowym stopniu. Uzależnienie to pogłębia się wraz ze starzeniem się człowieka. Jest to efekt spadku realnej wartości świadczeń społecznych, będących głównym źródłem utrzymania oraz spadku wydajności pracy osób starszych aktywnych zawodowo. Mimo, że osoby starsze są samodzielne ekonomicznie, 74% utrzymuje się z emerytury, tylko kilka procent żyje na koszt społeczny, nieco ponad 6% pracuje zawodowo, to jednak komfort życia osób starszych jest gorszy niż w innych krajach. W Polsce świadczenia społeczne nie są wysokie, prawie 84% osób otrzymuje świadczenia na pograniczu czy poniżej przeciętnej płacy w gospodarce narodowej.

Poza podstawowymi świadczeniami, państwo oferuje także pewne formy wsparcia, np. ulgi w płatnościach za usługi; zwolnienia z opłat za abonament radiowo – telewizyjny i za korzystanie ze środków komunikacji; zwolnienia od niektórych opłat dla tych, którzy ukończyli 75 lat (oraz dla kombatanów).

Wprowadzona reforma nie daje osobom starszym pewności utrzymania się z emerytury, jest zagrożeniem dla warunków bytowych. Niskie świadczenia nie pozwalają często na zaspokajanie podstawowych potrzeb.

Kwestia opieki nad osobami starszymi i zapewnienia im właściwych warunków funkcjonowania w rodzinie i społeczeństwie, powinna stać się przedmiotem szczególnej troski systemu polityki społecznej państwa i samorządów lokalnych. Wszelkie wdrażane w tym kierunku rozwiązania powinny nie tylko umożliwiać egzystencję osób starszych w warunkach godnych człowieka, ale także sprzyjać w pełni twórczemu i aktywnemu wykorzystaniu ciągle przedłużającej się fazy życia. Większa zachorowalność osób nieaktywnych zawodowo generuje dodatkowe obciążenia dla budżetu państwa<sup>58</sup>.

## PODSUMOWANIE

Sytuacja osób 50+ na rynku pracy nie jest łatwa. Pracodawcy są do tej grupy uprzedzeni, opierają się na stereotypach. Sami pracownicy też są po trosze winni, gdyż nie wierzą we własne możliwości, nie znają siły swojego doświadczenia. Wszystko to prowadzi do dyskryminacji i wykluczenia zawodowego i społecznego starszych pracowników. Brak pracy i środków finansowych staje się prostą drogą ku biedzie i ubóstwu.

Różnorodność w miejscu pracy zmusiła władze państwa i samych pracodawców do zmiany podejścia do zróżnicowanych grup pracowników. Do tej pory niewiele jest firm, które są w stanie sprostać tym wyzwaniom. Brakuje wiedzy w tym temacie. Przedsiębiorcy nie są też przekonani co do opłacalności zatrudniania osób 50+.

<sup>58</sup> Tamże, s. 5.

## BIBLIOGRAFIA

- 2009 Ageing Europe, Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060).
- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi* wydanie II, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Batorski D., *Korzystanie z technologii informacyjno komunikacyjnych*, [w:] Czapiński J., Panek T., *Diagnoza Społeczna 2009: Warunki i jakość życia Polaków*, Wyd. Wizja Press&IT, Warszawa 2009.
- Batorski D., *O cyfrowym wykluczeniu i potrzebie e-integracji*, Polski Raport Social Watch 2010 „Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce”.
- Dzida S., *Działania polskiego rządu przeciwko dyskryminacji ze względu na wiek*, [w:] *My też! Seniorzy w Unii Europejskiej*, program realizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce od grudnia 2003 roku do końca września 2004 r. dofinansowany został przez Unię Europejską w ramach Small Projects Facility 2002.
- Europejski Sondaż Społeczny 2006, DAE MPiPS, Warszawa 2006.
- Golinowska S., *System zabezpieczenia społecznego w Polsce wobec uwarunkowań przyszłości*, Narodowa Rada Rozwoju, Warszawa 2010.
- Grotowska-Leder J., *Ekсклюza społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne*, [w:] *Ekсклюza i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit” s.c., Seria wydawnicza pod patronatem Sekcji Pracy Socjalnej PTS Problemy pracy socjalnej, Toruń 2005.
- Hofman-Wiśniewska J., *Wykluczenie społeczne – przykrywka ubóstwa*, wywiad z prof. B. Szatur-Jaworską, „Sprawy Nauki” 09.11.2006 <http://www.wykluczenie.pl>
- <http://www.senior.pl>
- <http://www.forum.senior.info.pl/>
- Kostrzewski L., Miączyński P., *Stary człowiek i może... pracować. I to jak!*, „Gazeta Wyborcza” 2009, nr 121 (6033) z 25 maja.
- Kotowska I. E., Wóycicka I., *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*, raport z badań Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Kozubski A., *Człowiek najlepsza inwestycja!*, Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
- *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2006–2013*. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6.09.2005 r. Dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013.
- Kubicki P., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne osób starszych*, [w:] Raport Social Watch 2010.
- Liwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010.
- Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.

- Mól D., *Osoby 50+ na rynku pracy*, bezrobotnie.org.pl, biuletyn nr 7, maj 2008, Program realizowany przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności i Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Nowakowska E., *Czy starość ma przyszłość?*, www.bezuprzedzen.org/doc/ o dyskryminacji ze względu na wiek. pdf
- Panek T., *Ubóstwo i nierówność*, [w:] Szulc A., Panek T., Statystyka Społeczna. Wybrane zagadnienia, Wyd. Akademii Górniczo Hutniczej, Warszawa 2004.
- Plan rozwoju przyjęty dla Unii Europejskiej na lata 2000 – 2010 przyjęty przez Radę Europejską w Lizbonie w marcu 2000 roku, którego celem było zdynamizowanie rozwoju gospodarczego UE, wzrost konkurencyjności gospodarczej i zatrudnienia w Unii, zapewnienie spójności społecznej oraz dbałość o zrównoważony rozwój i ekologię.
- Podgórski R. A., *Socjologia. Wczoraj. Dziś. Jutro. Kompendium wiedzy socjologicznej*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2006.
- *Praca Polska 2010*, Raport przygotowany przez S. Partner Biuro Ekspertkie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” we współpracy z ekspertami związkowymi, kwiecień 2010.
- *Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Program przyjęty przez Radę Ministrów 17.10.2008 r., Warszawa 2008.
- Schimanek T., *50+ - same plusy?*, <http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-same-plusy>, tomasz-schimanek-polityk-spoeczny,ekspert-akademii-rozwoju-filantropii-w-polsce\_cp-250.html
- Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*”, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006.
- Schimanek T., *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, w: Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Wyd. Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010.
- Szatur-Jaworska B., *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa 2006.
- Szukalski P., *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, [w:] Szatur-Jaworska B. (red.), Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań, Warszawa 2008.
- Thorpe E., *Dyskryminacja ze względu na wiek w Unii Europejskiej*, [w:] My też – seniorzy w Unii Europejskiej, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa 2004.
- Tokarz J. (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007. Publikacja dostępna na stronie: <http://www.filantropia.org.pl/pl>
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy roku, Dz. U. z 2011 roku, Nr 205, poz. 1211.
- Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Toruń 2009.
- Woźniak-Hasik Z., *Problem dyskryminacji ze względu na wiek*, Mazowieckie Centrum Zdrowia Publicznego Dział Programów Zdrowotnych i Promocji Zdrowia, Warszawa 2007.

## ELDERLY SITUATION ON LABOUR MARKET IN POLAND

**Summary:** The author of this article addresses the phenomenon of society aging as a problem of not only demographers but also employers. Firstly, the situation of the elderly at the labour market is depicted. Then, the author presents the problem of discrimination and social exclusion related to age, simultaneously drawing attention to the stereotypes concerning this particular social group. Finally, the issues of poverty and exclusion are discussed as possible consequences of society ageing.

**Key words:** elderly people, the labour market, ruling out, unemployment

*Ks. Dr Mariusz Kuciński, wykładowca komunikacji społecznej na Wydziale Teologicznym UAM, sekcja w Bydgoszczy; kierownik zakładu zarządzania i komunikacji na Kujawsko-Pomorskiej Szkole Wyższej w Bydgoszczy; dyrektor Centrum Studiów Ratzingera.*