

Wykluczenie zawodowe osób starszych w Polsce – próba oceny

Anna Niewiadomska

Abstract

The position of the elderly in the labor market has changed in the last decade, which resulted not only from the cyclical changes in employment, but also from the solutions in the system of social benefits. The analysis of the indicators describing the level of economic activity of the elderly who are still of working age, undercovers an incomplete use of their professional potential. What is more, the elderly experience professional exclusion as expressed in the inability or impossibility of full and effective participation in the labor market more often than the younger generations. Anna Niewiadomska's article *Professional Exclusion of the Elderly-An Attempt At Its Assessment* attempts to identify the main causes and the scale of occupational exclusion of elder people.

Anna Niewiadomska — dr nauk ekonomicznych ze specjalnością w zakresie polityki społecznej; pracownik naukowo-dydaktyczny w Katedrze Makroekonomii i Finansów na Wydziale Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu Zielonogórskiego. Jej zainteresowania badawcze obejmują problematykę rynku pracy, ekonomiczne konsekwencje procesów demograficznych oraz zjawisko migracji. Autorka publikacji *Aktywność zawodowa osób starszych w wybranych krajach Europy Środkowej* (2016) oraz współautorka *Socjoekonomiki starzenia się współczesnych społeczeństw* (2015).

a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

Facta Ficta Journal
of Narrative, Theory & Media
nr 1 (1) 2018



Wprowadzenie

Polska, podobnie jak większość krajów europejskich, doświadcza istotnych zmian demograficznych. Ich kierunek i dynamika postrzegane są przede wszystkim w kategoriach ogromnego wyzwania, przed którym stoi współczesne państwo. Zmieniające się proporcje demograficzne wywołują konieczność opracowania nowej strategii rozwoju społeczno-ekonomicznego państwa, uwzględniającej pełniejsze wykorzystanie potencjału osób starszych. Można przyjąć, że ze względu na przewidywaną wysoką dynamikę starzenia się społeczeństwa w Polsce potrzeba podniesienia efektywności działań i rozwiązań sprzyjających zwiększeniu zaangażowania zawodowego osób starszych jest szczególnie pilna.

Dodatkowo przesądza o tym fakt, iż Polska znajduje się w grupie krajów o niskim wskaźniku aktywności zawodowej dojrzałej części zasobów pracy. Sytuacja osób starszych na rynku pracy uległa w ostatnich latach zasadniczym zmianom. Dojrzały wiek personelu stał się w pewnym zakresie czynnikiem sprzyjającym jego ekskluzji. W niniejszym opracowaniu podjęto próbę określenia istoty oraz skali zjawiska wykluczenia zawodowego starszych ludzi. Wykorzystując literaturę przedmiotu oraz dostępne dane statystyczne, zastosowano dwa podejścia do problemu. Z jednej strony przeprowadzono analizę poziomu aktywności zawodowej tych osób, dokonując przy tym identyfikacji skali bezrobocia długotrwałego wśród osób starszych. Z drugiej strony natomiast podjęto próbę określenia głównych przyczyn wykluczenia zawodowego wskazanej grupy. Rozważania dotyczące problemu wykluczenia zawodowego zostały przeprowadzone w odniesieniu do osób starszych znajdujących się w wieku produkcyjnym.

Wykluczenie społeczne a wykluczenie zawodowe – interpretacja pojęć

Zdefiniowanie kategorii wykluczenia – w tym wykluczenia zawodowego – jest pierwszym, a zarazem kluczowym krokiem do jego pomiaru. Z uwagi na złożoność i wielowymiarowość tego zjawiska, nie jest to proste zadanie. Warto zwrócić uwagę, że obok terminu ‘wykluczenie’ w literaturze przedmiotu stosuje się określenia: ‘marginalizacja’, ‘ekskluzja’, ‘dyskryminacja’. Omawiane pojęcie rozumiane jest jako brak możliwości uczestniczenia w ważnych społecznie aspektach życia społecznego, między innymi gospodarczym, politycznym czy kulturowym (Szacka 2003: 310; Krawczyk-Blicharska, Nowak 2010: 217). Najczęściej spotykanym terminem jest wykluczenie społeczne, często interpretowane jako zjawisko będące efektem procesu „ukształtowanego przez miejsce jednostki w strukturze społecznej przez przeszłe doświadczenia życiowe i oczekiwania” (Faliszek 2008: 71). Postrzeganie wykluczenia społecznego jako procesu sprawia, że każdy jego etap ma swoje własne przyczyny i charakterystykę, wywołuje określone skutki i jest zarazem załącznikiem izolacji jednostki.

Jak podkreśla Paweł Kubicki, proces wykluczenia społecznego należy rozumieć jako trajektorię, której początkiem jest zdarzenie powodujące pogorszenie się sytuacji życiowej jednostki – bądź grupy – i jednocześnie uruchamiające szereg zdarzeń przyczyniających się do jej dalszej degradacji. Początkowo proces ten nie wpływa w istotny sposób na codzienność wykluczonej osoby, ale wraz z upływem czasu ulega on intensyfikacji, oddziałując negatywnie na coraz więcej obszarów życia (faza II). Jednostka jest w pełni wykluczona, gdy nie może samodzielnie poprawić swojego losu, a zmiana jej sytuacji życiowej jest całkowicie uzależniona od pomocy z zewnątrz (faza III) (Kubicki 2011).

Z drugiej strony, wykluczenie społeczne oznacza stan równoznaczny z relatywną deprywacją dającą początek długotrwałego procesu nieuczestniczenia w różnych wymiarach życia społeczno-gospodarczego.

Przegląd definicji i interpretacji kwestii wykluczenia społecznego pozwala na wskazanie kilku cech, które je opisują. Zalicza się do nich:

- (1) ograniczenie uczestnictwa zarówno w życiu społecznym, jak i jego kluczowych obszarach oraz aspektach;
- (2) ograniczony dostęp do zasobów, instytucji, systemów społecznych, który uniemożliwia integrację i uczestnictwo;
- (3) coraz bardziej okrojony zakres realizacji praw socjalnych;
- (4) ubóstwo i wielowymiarowa deprywacja;
- (5) kumulowanie się czynników ryzyka w konkretnych obszarach i zbiorowościach;
- (6) szybkie pogarszanie się sytuacji jednostki czy też zbiorowości w szerokim zakresie (Szarfenberg 2010).

Wykluczenie zawodowe stanowi jeden z wymiarów wykluczenia społecznego odnoszącego się do rynku pracy. Wiąże się ono z niezdolnością bądź niemożnością pełnego i skutecznego uczestnictwa jednostki (grupy) na rynku pracy. Innymi słowy, jest to sytuacja, w której jednostka bądź grupa nie może uczestniczyć lub nie jest uznawana za pełnego i równego uczestnika rynku pracy. Można przyjąć, że przejawem całkowitego wykluczenia zawodowego jest sytuacja, w której wejście lub powrót na rynek pracy są całkowicie zablokowane. Efektem długotrwałej ograniczonej możliwości znalezienia zatrudnienia jest obniżenie samooceny pracownika. Z biegiem czasu może się to przerodzić w szersze pojęte wykluczenie społeczne.

Podobnie jak w przypadku ekskluzji społecznej, tak i w odniesieniu do wykluczenia zawodowego złożoność zjawiska nie pozwala na łatwe uogólnienia.

Niemniej jednak, podejmując próbę wyjaśnienia jego istoty, należy zwrócić uwagę na dwie kluczowe kwestie. Otóż z jednej strony wspomniane wykluczenie jest rozpatrywane w kategoriach partycypacji w sferze zatrudnienia. W tym przypadku akcentuje się brak uczestnictwa bądź jego ograniczenie. Biorąc pod uwagę fakt, iż aktywność na rynku pracy stanowi jeden z ważniejszych obszarów życia społecznego, utrudniony dostęp do niego sprawia, że jednostka nie może spełnić swojej powinności wynikającej z obowiązujących norm życia społecznego. Ową powinnością jest uczestnictwo w procesie pracy.

Z drugiej strony, ekskluzja zawodowa może być rozpatrywana jako zjawisko, którego skala jest uzależniona nie tylko od obiektywnej sytuacji na rynku pracy – uwarunkowanej zmienną koniunkturą – ale również od czynników bezpośrednio związanych z jednostką. W węższym ujęciu wykluczenie zawodowe może być kategorią odnoszącą się do problemów z dostępem do rynku pracy określonych grup społecznych, na przykład długotrwale bezrobotnych, osób starszych, niepełnosprawnych, psychicznie chorych.

Równocześnie w analizie wykluczenia zawodowego pojawia się problem ujmowania go jako ekskluzji w sytuacji konieczności bądź dobrowolnego wykluczenia. Innymi słowy chodzi o to, czy jest ono efektem sytuacji przymusowej, czy też może być rezultatem świadomego poszukiwania alternatyw, rozumianego jako przejaw indywidualnie realizowanej wolności, na przykład samowykluczenie się osób kończących wcześniej aktywność zawodową ze względu na sprzyjające ku temu rozwiązania prawne. Trudno nie zgodzić się z opinią Janusza Czapińskiego, który twierdzi, że „pojęcie wykluczenia społecznego jest od początku kontrowersyjne, a wraz z rosnącą popularnością w środowisku badaczy i polityków staje się coraz mniej jednoznaczne” (Czapiński 2012: 129).

Zawężając rozważania dotyczące wykluczenia zawodowego do osób starszych¹, należy wspomnieć o dyskryminacji, będącej pojęciem często przywoływanym w analizie czynników sprzyjających wykluczeniu tej grupy z rynku pracy. W ogólnym rozumieniu dyskryminacja oznacza rozróżnianie i nierówne traktowanie, wybiórczą ocenę. Istotne jest to, że podstawą takiego nierównego – a jednocześnie nieuzasadnionego i niesprawiedliwego – traktowania nie są indywidualne cechy osobowościowe czy też zachowania jednostek, ale ich przynależność do konkretnych kategorii lub grup społecznych (Tabin 2005: 494). W odniesieniu do osób starszych dyskryminacja ze względu na wiek bywa często określana mianem ageizmu. Jej istotą jest wyznawanie irracjonalnych poglądów i przesądów dotyczących jednostek lub grup w oparciu o ich wiek. Przyjmuje się stereotypowe założenia na temat fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający. Najczęściej ageizm kieruje się przeciwko ludziom najstarszym (Tabin 2005: 421).

Wykluczenie zawodowe osób starszych może być spowodowane narzuconą przez innych ludzi optyką postrzegania siebie oraz swojej sytuacji. To bardzo niebezpieczny proces, a brak pracy może być jego finałem lub dopiero początkiem. Współczesny człowiek funkcjonuje w gospodarce wolnorynkowej, w której jest jednocześnie towarem i sprzedawcą tego towaru, a jego samoocena uzależniona jest od tego, na ile sprawnie potrafi się na owym rynku poruszać. Jeśli posiada zatrudnienie, czuje się pełnowartościowym członkiem społeczeństwa; jeżeli go nie ma, postrzega siebie jako bezużytecznego i niepotrzebnego.

¹ W polskiej statystyce publicznej, zgodnie z podziałem ludności według ekonomicznych grup wiekowych, za osobę starszą uznaje się taką, która znajduje się w wieku poprodukcyjnym. Zgodnie z powyższym, za takąową uważa się jednostkę, która ukończyła lat sześćdziesiąt – w przypadku kobiet, bądź sześćdziesiąt pięć lat – w wypadku mężczyzn. Podjęcie decyzji o stopniowym podnoszeniu i zrównaniu wieku emerytalnego ma zniwelować wspomnianą różnicę. W niniejszym opracowaniu przyjęto, że termin „osoba starsza” będzie używany w odniesieniu do ludzi znajdujących się w starszych grupach wieku produkcyjnego.

Poziom aktywności zawodowej osób starszych

Przynajmniej od dekady można zauważyć w Polsce znaczący wzrost zainteresowania badaczy i polityków kwestią aktywności zawodowej osób starszych. Przesądza o tym kilka względów. Po pierwsze, niski poziom zaangażowania zawodowego osób w starszych grupach wieku produkcyjnego, w szczególności kobiet. Po drugie, rosnący udział tych jednostek w społeczeństwie, co stanowi ogromne wyzwanie dla finansów publicznych państwa. Po trzecie, konieczność realizacji strategii wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, która jest określona w *Strategii Europa 2020*. We wspomnianym dokumencie zakłada się, że państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny dążyć do tego, aby do roku 2020 wskaźnik zatrudnienia ludności w grupie wiekowej od 20 do 64 lat osiągnął poziom 75%. W wypadku Polski jest to cel niemożliwy do osiągnięcia (w tej perspektywie). Z tego względu uznano, że bardziej realne jest uzyskanie wzrostu aktywności zawodowej do poziomu 71%.

Polska znajduje się w grupie państw o stosunkowo niskim poziomie aktywności zawodowej ludności. W przypadku współczynnika tej aktywności wśród osób starszych w wieku od 55 do 64 lat dane z ostatnich kilku lat wskazują na trend wzrostowy, co oznacza, że odsetek osób chcących pracować rośnie. Są to zarówno jednostki już pracujące, jak i bezrobotne, zaliczające się do przytoczonej grupy wiekowej (Tabela 1).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ogółem	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6	42,5	44,3
Kobiety	35,9	28,4	41,4	44,1	44,3	45,2	47,8	49,3	51,3	53,1	54,2
Mężczyźni	19,7	19,0	19,4	20,1	21,9	24,2	27,2	29,2	31,0	32,9	35,5

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej Polaków w wieku od pięćdziesięciu pięciu do sześćdziesięciu czterech lat w latach 2005-2015 (wartość procentowa)²

Częściowo jest to efektem znacznego obniżenia się poziomu bezrobocia (Szulski 2014: 13). Warto dodać, że w kwestii średniego poziomu zaangażowania zawodowego osób w wieku produkcyjnym pomiędzy Unią Europejską a Polską nadal utrzymuje się pewna różnica. Na wysunięcie istotnych wniosków pozwala bliższa analiza współczynników aktywności zawodowej w grupie pięćdziesięciolatków (Tabela 2). Mimo ogólnej tendencji wzrostowej w badanym okresie można zauważyć pewną prawidłowość, polegającą na spadku współczynników aktywności zawodowej zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym. Wśród kobiet znaczny spadek tej aktywności odnotowano w grupie wiekowej od 55 do 59 lat, odpowiednio z 71,2 do 36,3% w 2010 roku, z 72 do 42,2% w roku 2011, z 73,2 do 46,6% w 2012 roku oraz z 73,6 do 52,1% w 2013 roku. W przypadku mężczyzn wyraźny spadek wskaźników zaangażowania zawodowego odnotowywany jest w grupie wiekowej między 60 a 64 rokiem życia. Warto przy tym

² Opracowanie własne na podstawie: Eurostat, online: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 1.02.2018]

zauważyć, że zmniejsza się skala wspomnianych spadków, co przekłada się na zmniejszenie luki w poziomie aktywności zawodowej w populacji pięćdziesięcioletków. Nieznacznie również zaczyna rosnąć poziom tej aktywności w grupie wiekowej od 60 do 64 lat.

Wiek	2010			2011			2012			2013		
	O	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K
50-54	75,2	79,5	71,2	75,8	79,5	72,0	77,0	81	73,2	76,6	79,8	73,6
55-59	49,8	64,6	36,3	54,0	66,9	42,2	57,1	68,4	46,6	60,8	70,8	52,1
60-64	20,1	28,4	13,0	22,5	32,7	13,8	24,1	35,7	14,2	27,6	41,2	16,0
65+	4,8	7,8	3,0	4,9	7,8	3,0	4,8	7,7	3,0	4,5	7,2	2,9

Legenda: O – ogółem; M – mężczyźni; K – kobiety

Tabela 2. Współczynniki aktywności zawodowej osób starszych w latach 2010-2013 (wartość procentowa)³

Przytoczone dane wskazują na potrzebę przyjrzenia się bliżej kilku ważnym aspektom. Po pierwsze, należy zastanowić się nad źródłami stosunkowo niskiego poziomu aktywności zawodowej osób starszych w Polsce. Po drugie, trzeba poszukać czynników mających wpływ na obserwowany od kilku lat wzrost zaangażowania zawodowego – chociażby osób w wieku okołoemerytalnym. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wczesna dezaktywacja zawodowa osób starszych może wynikać między innymi z:

- (1) pogorszenia się warunków na rynku pracy, co związane jest z dużym napływem młodych pracowników w czasie wejścia na rynek pokolenia wyżu demograficznego,
- (2) zachęt finansowych do szybszego przechodzenia na emeryturę, zawartych w publicznych programach emerytalnych, jak również w programach skierowanych do niepracujących, takich jak zasiłki dla bezrobotnych i renty chorobowe,
- (3) tego, w jakim wieku istnieje możliwość uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych (Nyce & Schieber 2011: 248).

W przypadku Polski spadek udziału osób starszych na rynku pracy jest częściowo konsekwencją przyjęcia w latach dziewięćdziesiątych rozwiązań propagujących wcześniejsze przechodzenie na emeryturę. W latach osiemdziesiątych XX wieku zastosowało je wiele krajów wysoko rozwiniętych, próbując poradzić sobie z kryzysem zatrudnienia. Jak pokazała praktyka, nie rozwiązało to problemu, natomiast doprowadziło do znacznego spadku ilości pracujących osób w starszych grupach wieku produkcyjnego (Szatur-Jaworska 2006: 155-157). O ile w latach dziewięćdziesiątych ustanowienie prawa do wcześniejszych emerytur było formą zachęty do szybszego odchodzenia z rynku pracy, o tyle rozpoczęte w 2008 roku

³ Opracowanie własne na podstawie źródeł: GUS online: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-latach-2010-2012,5,3.html> oraz <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-latach-2013-2015,5,4.html> [dostęp 10.09.2017].

stopniowe wygaszanie przywilejów emerytalnych można uznać za wyraźny komunikat, że czas wczesnej dezaktywacji zawodowej powoli się kończy (Niewiadomska 2012: 83-93). Jednakże nowelizacja ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 887) przywróciła poprzednie granice wieku emerytalnego, co w sposób istotny może wpłynąć na poziom aktywności zawodowej osób starszych.

Aktualnie wskaźnik zatrudnienia starszych mężczyzn i kobiet powoli rośnie (Tabela 3), lecz z drugiej strony można zauważyć wzrost liczby bezrobotnych osób powyżej pięćdziesiątego roku życia (Tabela 4).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ogółem	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6	42,5	44,3
Kobiety	35,9	28,4	41,4	44,1	44,3	45,2	47,8	49,3	51,3	53,1	54,2
Mężczyźni	19,7	19,0	19,4	20,1	21,9	24,2	27,2	29,2	31,0	32,9	35,5

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku od pięćdziesięciu pięciu do sześćdziesięciu czterech lat w Polsce w latach 2000-2013 (wartość procentowa)⁴

Lata	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Udział osób 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych	15,9	18,8	21,7	21,6	20,7	21,6	22,3	22,8	24,3	26	27,5

Tabela 4. Udział osób w wieku powyżej pięćdziesiątego roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2005-2015 (wartość procentowa)⁵

O skali trudności w powrocie do pełnej aktywności zawodowej osób starszych świadczy choćby wydłużający się czas pozostawania w grupie bezrobotnych. Analiza danych obrazujących trwałość bezrobocia wskazuje, że jeśli osoby starsze znajdują się w rejestrach urzędów pracy, to zazwyczaj pozostają bez pracy przez dłuższy czas niż pozostali bezrobotni (Tabela 5).

Okres pozostawania bez pracy (w miesiącach)	1	1-3	3-6	6-12	12-24	> 24
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	7,2	14,5	11,8	16,1	17,1	33,5
Bezrobotni ogółem	10,2	19,2	15	15,9	15,4	24,3

Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu 2015 (wartość procentowa)⁶

Wśród bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia w latach 2011-2015 dominowały osoby poszukujące pracy przez czas dłuższy niż dwadzieścia cztery miesiące. Zwraca przy tym uwagę wzrost ich liczby ze 104 tysięcy osób w roku

⁴ Opracowanie własne na podstawie: Eurostat, online: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 10.09.2017].

⁵ Opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy MPiPS, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015*, online: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/so-by-powyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2015/> [dostęp: 10.09.2017].

⁶ Opracowanie własne na podstawie: Departament Rynku Pracy MPiPS, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015*, online: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/so-by-powyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2015/> [dostęp: 10.09.2017].

2011 do 125,1 tysiąca w roku 2012, a następnie do 140,7 tysiąca w 2013 roku oraz 143,7 tysiąca w roku 2015. Oznacza to, że w tym okresie co czwarty bezrobotny powyżej pięćdziesiątego roku życia ponad dwa lata pozostawał w ewidencji bezrobotnych. Łącznie osoby pozostające bez pracy ponad dwanaście miesięcy stanowiły ponad 44% bezrobotnych w wieku powyżej pięćdziesięciu lat w roku 2012 oraz 45,5% w 2013 roku. Natomiast w roku 2015 już 50,6% osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, poszukiwało pracy dłużej niż rok.

Podsumowując przegląd danych obrazujących poziom zaangażowania zawodowego osób starszych, można zauważyć zarówno pozytywny trend objawiający się wzrostem wskaźników zatrudnienia, jak i budzący niepokój rosnący udział tych ludzi wśród długotrwale bezrobotnych.

Przyczyny oraz przejawy wykluczenia zawodowego osób starszych

Mimo odnotowywanego w ostatnich latach wzrostu aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, nadal należy ona do najniższych w Europie. Przyczyny takiego stanu rzeczy są złożone. Obok uwarunkowań o charakterze makroekonomicznym czy polityczno-prawnym, które zasygnalizowano wcześniej, należy wspomnieć o tych związanych bezpośrednio z pracownikami oraz pracodawcami. Zakładając, że czynniki te wywołują częściowe bądź całkowite ograniczenie dostępu jednostki (grupy) do rynku pracy, można je potraktować jako źródło wykluczenia zawodowego.

Analiza literatury poświęconej temu zagadnieniu oraz omówienie wyników badań prowadzonych wśród uczestników rynku pracy w Polsce wskazuje, że jednym z kluczowych czynników sprzyjających wykluczeniu zawodowemu osób starszych jest czasami brak akceptacji dla ich aktywności zawodowej. U podstaw owej niechęci znajdują się między innymi:

- (1) obawy młodych osób przed konkurencją na rynku pracy i długotrwałym zajmowaniem miejsc pracy przez osoby starsze;
- (2) tradycyjne postrzeganie starszych pracowników jako posiadających bogatsze doświadczenie, jednakże mniej kreatywnych i dynamicznych, mających problemy z adaptacją do nowych sytuacji (Kubicki 2011: 11).

Stereotypowe podejście do kwestii wieku pracowników przekłada się na konkretne działania, mające znamiona nierównego traktowania, a więc dyskryminacji na rynku pracy. Do działań ograniczających dostęp osób starszych do zatrudnienia bądź sprzyjających nierównemu ich traktowaniu należą przykładowo:

- (1) podawanie w ogłoszeniach o pracę maksymalnego wieku poszukiwanego pracownika bądź stosowanie ukrytych ograniczeń wiekowych, co już na etapie rekrutacji albo selekcji eliminuje osoby dojrzałe;
- (2) ograniczone zainteresowanie pracodawców inwestowaniem w kapitał ludzki dojrzałych pracowników, co przejawia się w znacznie rzadszym ich dele-

gowaniu na kursy podnoszące kwalifikacje bądź doбором kursów wynikających raczej z bieżącej potrzeby, aniżeli z chęci podniesienia poziomu innowacyjności lub kreatywności pracownika;

- (3) spadek zainteresowania zatrudnieniem osób zbliżających się do tak zwanego wieku ochronnego, który chroni pracownika przed zwolnieniem⁷.

Przejawem bezpośredniego wykluczenia zawodowego ze strony pracodawców jest rozwiązywanie stosunku pracy z pracownikami po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w uchwale z 2009 roku (Uchwała z 21.01.2009 r., 2 PZP 13/08.) stwierdził, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek. W pewnym zakresie czynnikiem ograniczającym pełne i skuteczne uczestnictwo osób starszych w rynku pracy są limity wiekowe wykonywania poszczególnych zawodów. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku niektórych profesji ustanowienie takich limitów jest wskazane i uzasadnione, jednakże wątpliwości budzą regulacje, które zakładają pewien automatyzm w odbieraniu możliwości wykonywania zawodu po osiągnięciu określonego wieku (Kędziora 2010: 7).

Z perspektywy pracodawcy mniejsza atrakcyjność osób dojrzałych wiekowo wiąże się również z wyższymi kosztami, jakie musi ponieść. Pracownik o długim stażu, zatrudniony w oparciu o umowę o pracę oraz objęty czteroletnim okresem ochronnym generuje zdecydowanie wyższe koszty dla przedsiębiorstwa niż osoby młode – często zatrudniane na podstawie umów na czas określony. Z tego też względu w owej konkurencji międzypokoleniowej na rynku pracy osoby starsze niejednokrotnie przegrywają, czego potwierdzeniem jest – między innymi – wysoki poziom bezrobocia długotrwałego w tej grupie.

Źródłem wykluczenia zawodowego starszych ludzi można upatrywać również w dynamicznych zmianach zachodzących w świecie pracy, a związanych z postępującą globalizacją. Szybkie tempo zmian technologicznych dyktuje także nowe wymagania kompetencyjne (jak chociażby obsługa nowoczesnych maszyn, urządzeń elektronicznych, komputera i tym podobne). Starsi pracownicy posiadają mniej umiejętności poszukiwanych obecnie przez pracodawców, niż osoby młode wchodzące na rynek pracy i nie zawsze potrafią nadrobić owe braki, czy też zrekomensować je doświadczeniem zawodowym. Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców wynika, że mają oni świadomość zalet płynących z zatrudniania doświadczonych zawodowo osób starszych, równocześnie jednak wskazują na niedostatek pewnych kompetencji dojrzałych pracowników, zwłaszcza w porównaniu z młodszymi kandydatami. Podstawowymi ich wadami są: niższy poziom wykształcenia, nieznajomość języków obcych, brak umiejętności obsługi komputera, niechęć do uczenia się i problemy z przyswajaniem wiedzy, problemy zdrowotne czy ograniczona sprawność fizyczna (Krzyżanowska 2008: 31).

⁷ Zgodnie z art. 39 Kodeksu Pracy: „Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” (RegioPraca.pl 2017).

Poszukując przyczyn wykluczenia zawodowego osób starszych należy również wspomnieć o uwarunkowaniach wiążących się z osobą wykluczoną. Wskazana w badaniach niechęć do uczenia się wśród starszych ludzi wiąże się nie tylko z cechami przypisanymi danej jednostce, ale również z brakiem nawyku stałego dokształcania się. W poprzednim okresie nie funkcjonował rozwinięty system kształcenia przez całe życie, więc starsi pracownicy dopiero dzisiaj uczą się funkcjonowania na rynku pracy, na którym zachodzą dostosowania popytowo-podażowe wymuszające większą elastyczność i umiejętność adaptacji ze strony pracownika. Warto dodać, że wspomniany ageizm widoczny w stereotypach oraz uprzedzeniach wobec osób starszych może wpływać na ich obraz w samopostreganiu, prowadząc tym samym do autodyskryminacji. W przypadku ludzi starszych najczęściej przejawia się to zaniżonym poczuciem własnej wartości, rezygnacją z przysługujących praw i możliwości rozwoju, a także pogodzeniem się z gorszym traktowaniem, również w sferze zatrudnienia, co prowadzi do stopniowego wykluczenia zawodowego.

Podsumowanie

Kwestia wykluczenia zawodowego osób starszych jest coraz istotniejsza, zwłaszcza ze względu na rosnącą świadomość skutków wynikających z aktualnych zmian demograficznych. Warto podkreślić, że przez długi czas ten problem nie był widoczny, chociażby z uwagi na przyjęte w latach dziewięćdziesiątych rozwiązania, które ułatwiały wcześniejsze odejście z rynku pracy. Z dzisiejszej perspektywy jednoznacznie widać, że ograniczenie dostępu starszych osób do zatrudnienia niesie ze sobą szereg negatywnych konsekwencji społeczno-ekonomicznych. Wykluczenie zawodowe jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym, niepozwalającym na daleko posunięte uogólnienia. W przypadku starszych ludzi owo wykluczenie w sposób istotny wiąże się z różnymi przejawami dyskryminacji bezpośredniej – zarówno na etapie rekrutacji, jak również w trakcie zatrudnienia. Według większości badaczy, kluczową rolę w tym procesie odgrywają postawy pracodawców, jak i osób starszych.

Źródła cytowań

- Czapiński, Janusz (2012), 'Pojęcie wykluczenia społecznego', w: Irena E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2011*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ss. 129-154.
- MpiPS.gov.pl, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013*, online: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/-sobypowyzej50rokucyanarynkupracy/rok-2013/> [dostęp: 10.09.2017].
- Faliszek, Krystyna (2008), 'Partycypacja i wykluczenie w społeczności lokalnej', w: Kazimiera Wódz, Sabina Pawlas-Czyż (red.), *Praca socjalna wobec nowych*

obszarów wykluczenia społecznego: modele teoretyczne, potrzeby praktyki, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.

- Kędziora, Karolina (2010), 'Wprowadzenie przez polskich przedsiębiorców systemów zarządzania wiekiem. Możliwości i braki', *Analizy. Raporty. Ekspertyzy*: 7, online: <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-710-zarzadzanie-wiekiem.pdf> [dostęp: 10.09.2017].
- Krawczyk-Blicharska, Małgorzata, Przemysława, Nowak (2010), *Poradnictwo społeczno-zawodowe formą przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, w: Magdalena, Piórunek (red.), *Pomoc – wsparcie społeczne – poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, ss. 203-232.
- Krzyżanowska, Lucja (2008), *Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym* [załącznik 10a: *Raport z wywiadów indywidualnych z pracodawcami*], Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, online: <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Raporty/dezaktywizacja/zal.10a.pdf> [dostęp: 10.09.2017].
- Kubicki, Paweł (2011), *Ubóstwo i wykluczenie osób starszych*, Warszawa: EAPN Polska, online: <http://www.eapn.org.pl/wp-content/uploads/2013/07/Ubostwo-i-wykluczenie-os%C5%82b-starszych.pdf> [dostęp: 10.09.2017].
- Niewiadomska, Anna (2012), 'Ograniczenie przywilejów emerytalnych a aktywność zawodowa osób starszych w Polsce', *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*: 111, ss. 83-93.
- Nyce, Steven A., Sylvester J. Schieber (2011), *Ekonomiczne konsekwencje starzenia się społeczeństw*, przekł. Agata Kliber, Paweł Kliber, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szacka, Barbara (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Naukowa.
- Szarfenberg, Ryszard (2010), *Marginalizacja i wykluczenie społeczne- panorama językowo-teoretyczna*, online: http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/miws_panorama.pdf [dostęp: 10.09.2017].
- Szatur-Jaworska, Barbara (2006), 'Aktywność ekonomiczna człowieka starego', w: Barbara Szatur-Jaworska, Małgorzata Dzięgielewska, Piotr Błędowski, *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza, ss. 141-160.
- Szukalski, Piotr (2014), 'Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce', w: Piotr Szukalski, Barbara Szatur-Jaworska (red.), *Aktywne starzenie się przeciwdziałanie barierom*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, ss. 11-28.
- Tabin, Marek, red. (2005), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.