Aktywne starzenie się

Przeciwdziałanie barierom

pod redakcją

Piotra Szukalskiego
i Barbary Szatur-Jaworskiej

WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO

Aktywne starzenie się

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Aktywne starzenie się

Przeciwdziałanie barierom

pod redakcją

Piotra Szukalskiego
i Barbary Szatur-Jaworskiej

WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

Barbara Szatur-Jaworska – Uniwersytet Warszawski, Wydział Dziennikarstwa
i Nauk Politycznych, Instytut Polityki Społecznej, 00-927 Warszawa, ul. Nowy Świat 67

Piotr Szukalski – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Instytut Socjologii, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1095 r. nr 41

RECENZENT

Barbara Rysz-Kowalczyk

SKŁAD KOMPUTEROWY

Piotr Szukalski

PROJEKT OKŁADKI

Barbara Grzejszczak

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06534.14.0.K

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-041-1
ISBN (ebook) 978-83-7969-177-7

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Barbara Szatur-Jaworska, Piotr Szukalski
Wprowadzenie…….... 7

Piotr Szukalski
Osoby starsze na rynku pracy. Przejawy gorszego traktowania……..... 11

Barbara Szatur-Jaworska
Aktywność osób starszych w sferze publicznej……. 29

Barbara Szatur-Jaworska
Bezpieczeństwo socjalne osób starszych w Polsce. Zakres i poziom ochrony… 44

Piotr Szukalski
Osoby starsze na rynku dóbr i usług. Bariery realizacji praw konsumenckich……..... 70

Małgorzata Halicka
Przemoc wobec osób starszych w rodzinie i instytucjach opiekuńczych……. 86

Maria Zrałek
Kształtowanie środowiska zamieszkania sprzyjającego aktywnemu starzeniu się……. 102

Wojciech Pędich
Zaspokajanie potrzeb zdrowotnych jako determinanta aktywnego starzenia się……. 125

Jerzy Halicki
Zaspokajanie potrzeb edukacyjnych jako czynnik aktywnego starzenia się…… 142

Elżbieta Trafiałek
Rodzina jako obszar aktywności i źródło wsparcia w aktywnym starzeniu się……. 152

WPROWADZENIE

Aktywne starzenie się to rozwijana od kilkunastu lat koncepcja ukierunkowana na podtrzymanie produktywności ekonomicznej i społecznej osób wraz ze wzrostem ich wieku. Owo aktywne starzenie się to nic innego jak „zdolność ludzi do tego, aby mimo upływu lat wieść produktywne życie w sferze społecznej i gospodarczej. Oznacza to, że potrafią oni dokonywać elastycznych wyborów w zarządzaniu swoim czasem na przestrzeni życia – czasem poświęcanym na naukę, pracę, odpoczynek i zapewnienie opieki innym" [Perek-Białas, Worek, 2005: 13]. Koncepcja ta jest odpowiedzią na starzenie się ludności, a przede wszystkim na zmianę przebiegu życia typowej jednostki, która obecnie dość późno – wskutek wydłużonego okresu skolaryzacji – wstępuje na rynek pracy, a jednocześnie dość wcześnie podlega dezaktywizacji zawodowej przy jednoczesnym braku produktywnych ról społecznych. Po części wspomniana wczesna dezaktywizacja zawodowa jest wymuszonym rezultatem (współ)występowania złego stanu zdrowia, niestabilności i nieelastyczności rynku pracy, niedostosowania polityki społecznej oraz czynnika kulturowego – uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji w różnych sferach aktywności osób, które przekroczyły jakąś „magiczną" cezurę wieku: 45, 50, 60 czy więcej lat.

W refleksji nad aktywnością i aktywizacją w fazie starości spotkać można różnorodne podejścia. Pokrótce scharakteryzujmy niektóre spośród nich.

Po pierwsze, bywa ona ograniczana do aktywności na rynku pracy i do roli zawodowej jako podstawowego przedmiotu analizy. Przy takim podejściu postulat aktywizacji rozpatrywany jest głównie w kontekście podnoszenia efektywnego wieku emerytalnego, zarządzania wiekiem w miejscu pracy, podnoszenia kompetencji pracowników i dbałości o stan zdrowia, aby choroba lub niepełnosprawność nie stanęły na przeszkodzie kontynuowaniu pracy zawodowej. Starość aktywna zatem to przede wszystkim starość produktywna ekonomicznie.

Po drugie, o aktywnej starości mówi się w kontekście produktywności społecznej. Ta koncepcja aktywnego starzenia się bazuje na jednym dezyderacie i dwóch założeniach. Owym postulatem jest zapewnienie jednostce możliwości bycia jak najdłużej społecznie produktywną. Z kolei dwa założenia, warunkujące realizację powyższego dezyderatu, mówią: 1) o konieczności redefinicji terminu „społeczna produktywność", 2) o konieczności przygotowania się jednostek i zbiorowości w celu umożliwienia bycia jak najdłużej produktywnym.

W przypadku redefinicji produktywności społecznej chodzi o wyjście poza tradycyjne rozumienie tego terminu, oparte na ekonomicznym jego rozumieniu. W takim tradycyjnym rozumieniu produktywność powiązana jest z wydajnością i zatrudnieniem jednostki, uwzględniając jedynie jej pozycję na rynku pracy. Tym-

czasem współcześnie produktywność społeczna odnosi się do użyteczności wytwarzanych również poza rynkiem pracy – poprzez wspomniane pracę domową czy wolontariat. Społeczna produktywność definiowana jest jako „każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciołom" [Hinterlong i wsp., 2001: 7].

W przypadku uświadamiania sobie konieczności przygotowania do utrzymania produktywności punktem wyjścia jest stwierdzenie, iż w szybko zmieniającym się świecie znaczna część wiedzy, umiejętności i kwalifikacji posiadanych przez jednostki szybko się dezaktualizuje, a tym samym chęć bycia dłużej produktywnym musi być powiązana z gotowością do uzupełniania tych elementów kapitału ludzkiego, które tracą swą aktualność.

W efekcie wzrasta świadomość tego, iż o sytuacji osób starszych i powodzeniu całych społeczeństw w przyszłości decydować będzie przebieg typowej drogi życia członków tej społeczności, realizowane przez nich kariery, sekwencje zdarzeń składających się na owe kariery, a przede wszystkim umiejscowienie w czasie wystąpienia owych zdarzeń. Polityka społeczna stara się zatem w coraz większym stopniu wpływać na przebieg tych karier, które uchodzą za kluczowe z punktu widzenia społeczeństwa – karierę zawodową, edukacyjną, rodzinną, zdrowotną – zaś owo oddziaływanie odnosi się zarówno do próby kształtowania przebiegu pojedynczych karier, jak i coraz częściej ich grup – karier współwystępujących w jednym czasie, często konkurencyjnych wobec siebie.

W praktyce oznacza to coraz większy nacisk kładziony na: 1) oddziaływanie na moment występowania tzw. przejść, tj. najważniejszych zdarzeń kształtujących przebieg kariery – przede wszystkim jej rozpoczęcie i zakończenie; 2) oddziaływania z odpowiednim wyprzedzeniem, z uwzględnieniem faktu, iż w przypadku dużej części kluczowych zdarzeń są one uzależnione od szeregu czynników występujących w okresach minionych (np. choroby i sposób ich leczenia w wieku 40-50 lat warunkujące sprawność, a tym samym zdolność do wykonywania pracy w następnych latach); 3) oddziaływanie na przebieg jednej kariery za pomocą kształtowania innej kariery (np. wpływ dokształcania się na możliwość kontynuacji kariery zawodowej, czy możliwość uzyskania opieki nad chorym współmałżonkiem dla dalszej pracy zawodowej).

Kolejne – trzecie – podejście do aktywnego starzenia się w pierwszej kolejności uwzględnia podmiotowość człowieka starego. W wymiarze obiektywnym podmiotowość można rozumieć jako zdolność i możliwość podejmowania przez jednostkę decyzji dotyczących jej własnego życia oraz możliwość oddziaływania (przy poszanowaniu podmiotowości innych osób) na funkcjonowanie grup i zbiorowości, do których jednostka należy. W wymiarze subiektywnym podmiotowość wiąże się, między innymi, z poczuciem sprawstwa i przekonaniem o skuteczności własnego działania. Ograniczenie podmiotowości ogranicza aktywność jednostki. Aktywizacja ludzi starych ma zatem na celu – w omawianym podejściu – stworzenie warunków do jak najpełniejszej realizacji potencjału ich podmiotowości. Podkreślić należy, że

cel ten nieczęsto jest uświadamiany, a jeszcze rzadziej werbalizowany, przez autorów przedsięwzięć aktywizujących ludzi starych. Przykłady takich przedsięwzięć – to działalność Uniwersytetów Trzeciego Wieku, programy promocji zdrowego stylu życia, inicjatywy mające wspierać ludzi starych w rozwijaniu zainteresowań, programy mające zwiększać kompetencje ludzi starych jako konsumentów, itd.

Aktywne starzenie się pojmowane jest jako narzędzie przeciwdziałania negatywnym konsekwencjom starzenia się ludności, albowiem odnosząc się do cyklu życia wbrew pozorom nie dotyczy tylko okresu starości, ale związane jest z oddziaływaniem na gotowość jednostek i zbiorowości do przygotowywania się do długiej starości indywidualnej, przygotowania się odnoszącego do kilku najważniejszych obszarów aktywności: pracy zawodowej, zdrowia, relacji z innymi, zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia, edukacji, itp. [Szukalski, 2009].

Z uwagi na wspomniane wcześniej wbudowane w społeczeństwo przeszkody wdrażanie aktywnego starzenia się wymaga wsparcia ze strony instytucji publicznych różnego szczebla. Instytucje te zainteresowane są przede wszystkim wspieraniem kariery zawodowej oraz oddziaływaniem na jak najpóźniejsze jej zakończenie. W tym przypadku wsparcie przybierać może różnorodną postać, w zależności od wielu czynników, a przede wszystkim od fazy życia jednostki. W przypadku osób młodszych podstawowymi działaniami się te odnoszące się do podnoszenia atrakcyjności ich kapitału ludzkiego poprzez podnoszenie ich kwalifikacji i umiejętności. Z kolei w przypadku osób starszych działania w większym stopniu mają na celu zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania poprzez zmniejszenie kosztów pracy, a oddziaływanie na jednostkę, na przykład, przybiera postać jednocześnie silniejszego łączenia wysokości świadczenia emerytalnego z przebiegiem kariery zawodowej i likwidacji możliwości uzyskiwania innych poza emeryturą lub rentą dochodów zastępujących dochód z pracy.

Poza instytucjami polityki społecznej ważnym podmiotem mogącym oddziaływać aktywizująco na człowieka starego jest rodzina. Jest ona podstawową „areną" aktywności człowieka starego. Aktywnej starości sprzyja dobrze funkcjonująca rodzina – dostarczająca impulsów aktywności, umożliwiająca sensowne i skuteczne działanie, będąca źródłem pozytywnych wzmocnień aktywności wewnątrzrodzinnej, ale i realizowanej poza nią. Natomiast rodzina dysfunkcjonalna – skłócona, agresywna, izolująca starego człowieka – stanowi barierę aktywności, między innymi dlatego, że ogranicza jego podmiotowość.

Jak była już mowa, aktywna starość jest, z jednej strony, rezultatem przebiegu wcześniejszych faz życia, z drugiej zaś strony efektem sytuacji, w jakiej znajdują się ludzie starzy. W niniejszym opracowaniu uwaga Autorów została skoncentrowana na późniejszej fazie życia, zaś wszystkie zamieszczone w niniejszym tomie autorskie opracowania łączy chęć określenia tych elementów życia społecznego, które zagrażają jak najdłuższemu utrzymaniu aktywności przez osoby starsze lub znajdujące się na przedpolu starości. Autorzy zwracają uwagę na różnorodne uwarunkowania polskiej starości i aktywności ludzi starych – prawne, instytucjonalne, społeczne. Opracowania te stanowią kontynuację prowadzonych przez Zespół do spraw

Osób Starszych – powołaną przez Rzecznika Praw Obywatelskich grupę ekspercką – badań, których wyniki zostały opublikowane w roku 2008 (Szatur-Jaworska (red.), 2008). Konieczność stałego monitoringu zagrożeń, przed jakimi stoją osoby starsze, zachęciła nas do przygotowania rozszerzonej i zaktualizowanej analizy sytuacji osób starszych w Polsce, analizy uwzględniającej również i niebadane we wcześniejszej wersji raportu obszary życia indywidualnego i społecznego.

Barbara Szatur-Jaworska
Uniwersytet Warszawski
Piotr Szukalski
Uniwersytet Łódzki

Literatura

Hinterlong J., Morrow-Howell N., Sherraden M., 2001, *Productive ageing – principles and perspectives*, [w:] Hinterlong J., Morrow-Howell N., Sherraden M. (eds.), *Productive ageing. Concepts and challenges*, Johns Hopkins University Press, Baltimore

Perek-Białas J., Worek B., 2005, *Aktywne starzenie się, aktywna starość – określenie pojęć*, [w:] J. Perek-Białas (red.), *Aktywne starzenie, aktywna starość*, Wyd. Aureus, Kraków

Szatur-Jaworska B. (red.), 2008, *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań,* „Biuletyn RPO" nr 65, Warszawa

Szukalski P., 2009, *Przygotowanie do starości jako zadanie dla jednostek i zbiorowości*, [w:] P. Szukalski (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, ISP, Warszawa, 39-55

Piotr Szukalski

Uniwersytet Łódzki

Zagrożenia dla aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce

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

1. Wprowadzenie

Aktywne starzenie się, tj. dostosowywanie wiązki wykonywanych i użytecznych ról społecznych do zmieniającej się wraz z wiekiem wydolności organizmu w trakcie cyklu życia, samoistnie w pierwszej kolejności przywołuje skojarzenia z aktywnością zawodową[1]. Co oczywiste, nie jest to jedyny obszar aktywności, który winien być uwzględniony w przypadku odwołania się do koncepcji aktywnego starzenia się, lecz bez wątpienia jest to sfera najbardziej interesująca decydentów i opinię publiczną. Dzieje się tak z uwagi na to, iż praca zawodowa dostarcza zarówno dochodu bieżącego (wynagrodzenie), jak i przyszłego (wypracowane uprawnienia do niektórych świadczeń społecznych). Aktywność zawodowa i praca (wykonywany zawód, wynagrodzenie) są również niezwykle ważnymi elementami autoidentyfikacji jednostki i określania jej pozycji społecznej przez innych. Dlatego warto bliżej przyjrzeć się, czy we współczesnej Polsce osoby starsze – a za takie w niniejszym opracowaniu uznawać będziemy te w niemobilnym wieku produkcyjnym (tj. od wieku 45 lat do osiągnięcia uprawnień emerytalnych, tj. w zbiorowości kobiet 60 lat, zaś mężczyzn 65 lat) – to zbiorowość traktowana na rynku pracy tak samo, jak i inne grupy wieku.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie przejawów gorszego traktowania na polskim rynku pracy osób starszych, a tym samym zagrożenia możliwości tychże osób bycia aktywnym zawodowo. Świadomie będzie pomijana, a przynajmniej zmarginalizowana, kwestia tzw. dyskryminacji pozytywnej[2], czyli lepszego trakto-

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

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

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

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

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

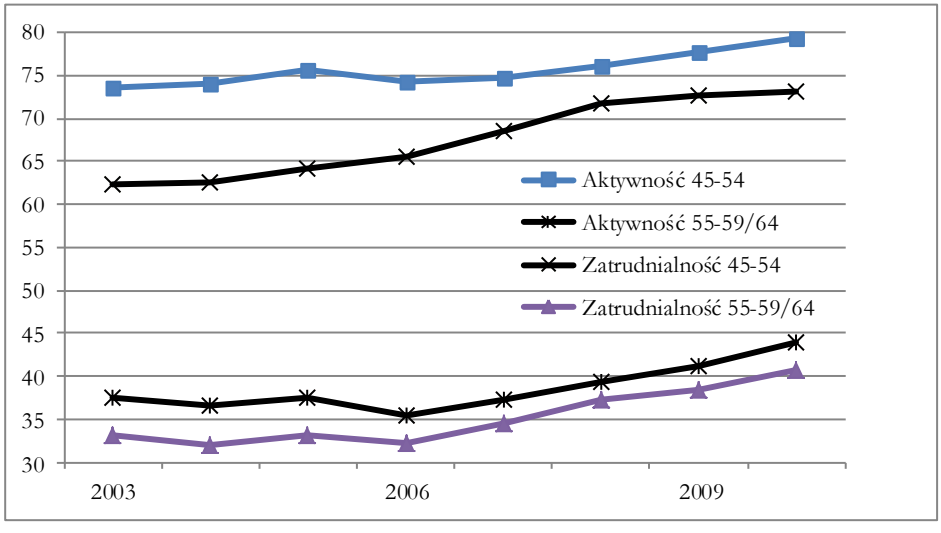
Fakt, iż brak jest wskazówek pozwalających na stwierdzenie innego traktowania osób starszych w przepisach prawa, nie oznacza, że w praktyce takie właśnie traktowanie – przybierające z reguły postać traktowania gorszego, choć niekiedy na bazie „szlachetnych pobudek” – nie występuje. Podkreślić jednakże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

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

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

Rysunek 1

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



Źródło: (GUS, 2011)

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

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

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

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

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

2.1. Rekrutacja

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

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

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

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

2.2. Inwestowanie w kapitał ludzki

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

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