

Anita Richert-Kaźmierska
Katarzyna Stankiewicz

Politechnika Gdańska

Dyskryminacja pracowników w starszym wieku – wybrane zagadnienia

Job satisfaction – does the age matter?

Abstract: Due to the population aging and the consequent necessity of extending working lives of EU citizens, the situation of older people on the labor market and in the workplace becomes very interesting research topic.

Continuing to work beyond formally and socially defined retirement age requires positive conditions in the work environment. Many studies show that despite introducing policies for increasing the labor supply of older people, the demand is still very low. Employers are unwilling to employ older people and they expect employees at the retirement age to retire.

Article discusses the issue of age discrimination in the workplace, with particular emphasis on the situation of older workers. The main goal is to show the problem of discrimination against older workers and to find answers to the question whether the Polish society is aware of the prevalence of this type of discrimination.

Key-words: age discrimination, older people.

1. Wstęp

Pogłębiający się proces starzenia się polskiego społeczeństwa oraz trwająca dyskusja publiczna nad wydłużeniem okresu obowiązkowej aktywności zawodowej Polaków, stały się inspiracją do podjęcia przez autorki

niniejszego artykułu rozważań nad dyskryminacją pracowników ze względu na ich wiek, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników reprezentujących starsze grupy wiekowe.

Z jednej strony zabiega się o wydłużoną aktywność zawodową osób starszych¹, podejmując interwencje na rzecz powrotu na rynek pracy osób, które przedwcześnie podjęły decyzję o dezaktywacji lub zapobiegające wycofaniu się z niego. Równocześnie społeczeństwo odrzuca starość i słabość, rozwija się gerontofobia² i ageizm³. Jak pisze Synak: „nigdy chyba świat nie był tak sprzymierzony przeciw starszej generacji jak obecnie, nigdy też pozycja społeczna człowieka starego nie była tak niska” [Synak 2000]. Młodość stała się nie tylko jedną z ważniejszych wartości, ale i atrakcyjnym towarem współkształtującym funkcjonowanie w rzeczywistości konsumpcyjnego kapitalizmu [Wrzesień 2010, s. 73]. Według Fatygi [1997] można wręcz mówić o wszechobecnym kulcie i dyktacie młodości.

W artykule autorki przedstawiły istotę zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek. Celem podstawowym była próba pokazania problemu dyskryminowania starszych pracowników oraz znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy w polskim społeczeństwie istnieje świadomość występowania tego rodzaju dyskryminacji.

2. Wymiary dyskryminacji

Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie osób, niemające uzasadnienia ani obiektywnego wytłumaczenia, „oparte jedynie na nieprzychylnym nastawieniu i uprzedzeniach, ze względu na pewne rzeczywiste lub domniemane cechy tychże osób” [Olechnicki, Załęcki 2004]. Według *Słownika wyrazów obcych* dyskryminacja to „pozbawienie równouprawnienia, upośledzenie i/ lub szykanowanie określonej jednostki lub grupy ludzi” [Kopaliński 1989]. Dyskryminacja może wynikać z wyborów behawioralnych poszczególnych

1. Pojęcie *osoby starsze* odnosi się do osób w określonym wieku, aczkolwiek granica powyżej której zaczyna się starość w różnych publikacjach, przez różnych autorów ustalana jest innym poziomie. I tak np. według klasyfikacji World Health Organization określenie osoba starsza może dotyczyć osób w wieku 45 lat i więcej [Definition of an older or elderly person, 2013], według Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [2004] osobami takimi są osoby w wieku 50 lat i więcej; według Głównego Urzędu Statystycznego – granicę, powyżej której osoba klasyfikuje się do grupy osób starszych, wyznacza wiek 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn [Pojęcia stosowane w badaniach statystycznych, 2013]. W artykule przyjęto, iż pojęcie osoby starsze będzie odnosiło się do osób w wieku 50 lat i więcej.
2. Zjawisko psychologiczne przejawiające się w negatywnych wyobrażeniach o starości, połączonych z lękiem przed starością i byciem osobą starszą.
3. W Polsce pojęcie ageizm stosuje się najczęściej w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy.



jednostek, może być również wynikiem wpływu obowiązującego w danym społeczeństwie systemu normatywnego [Mucha 1999]. Najczęściej dyskryminacja wyraża się w jednym z trzech typów zachowań: jawnej wrogości wobec przedstawicieli określonej grupy, bezzasadnego założenia o wyższości jednych ludzi nad innymi i/lub ignorowaniu (poprzez marginalizację lub wykluczenie) osób z określonej grupy we własnym otoczeniu [Pawłęga 2005].

Ze względu na dziedzinę życia, w której występuje dyskryminacja, Łotocki [2009] wymienia m.in. dyskryminację społeczną, instytucjonalną, zawodową, ekonomiczną, polityczną, prawną i symboliczną. Według *Podręcznika europejskiego prawa o niedyskryminacji* [2010], dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni i pośredni. Istotą dyskryminacji bezpośredniej jest niekorzystne traktowanie danej osoby lub grupy osób, w porównaniu do tego jak są traktowane (lub byłyby traktowane) inne osoby znajdujące się w podobnej sytuacji, zaś przyczyną takiego stanu jest konkretna właściwość tej osoby lub grupy osób. Do dyskryminacji pośredniej dochodzi natomiast wówczas, kiedy identycznie traktuje się osoby będące w różnej sytuacji i kiedy z pozoru neutralne reguły, kryteria i praktyki wpływają na określoną osobę lub grupę osób negatywnie ze względu na ich konkretne cechy.

Aktualnie przyczyną zachowań dyskryminujących w Unii Europejskiej najczęściej są: pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i orientacja seksualna [*Discrimination in the European Union*, 2007]. W *Karcie Praw Podstawowych* [2010] jako cechy szczególnie wrażliwe na dyskryminację wyróżniono natomiast: płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

3. Dyskryminacja osób starszych w miejscu pracy

Dyskryminacja ze względu na wiek wiąże się z przekonaniem, że osoba w określonym wieku nie jest w stanie wypełniać pewnych ról społecznych w oczekiwany sposób [*Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* 2010; Kropińska, Zasadzka, Wieczorkowska-Tobis 2009, ss. 51–60]. Problem ten może dotyczyć zarówno osób młodych i starszych [Drela 2012] i oznacza odmowę zaspokojenia określonych potrzeb każdej z tych grup, właśnie ze względu na kryterium wieku [Szatur-Jaworska 2005].

Mimo że zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek ma charakter uniwersalny, najczęściej odnosi się ono do osób starszych. Według Butlera [1995] dyskryminacja ze względu na wiek oznacza uprzedzenia i gorsze traktowanie



osób starszych, Kirkwood [2005] nazywa ten rodzaj dyskryminacji odebraniem człowiekowi wartości ze względu na przekroczenie przez niego określonej granicy wieku biologicznego, z kolei Levy i Banaji [2002] opisują ageizm jako zmianę odczuć, przekonań i zachowań w odpowiedzi na chronologicznie postrzegany wiek jednostki lub grupy osób.

Zachowania dyskryminujące osoby starsze wynikają przede wszystkim z funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów i uprzedzeń. Jeżowska [2007] wymienia wśród nich: niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia oraz kłopoty z adaptacją do nowych warunków. Staręga-Piasek [2006] opisuje sześć, dość powszechnych przekonań dotyczących osób starszych i ich otoczenia, choć często niemających potwierdzenia w rzeczywistości. Należą do nich m.in. takie twierdzenia: ludzie starzy są najuboższą kategorią społeczną; stanowią obciążenie dla społeczeństwa i finansów publicznych; rząd nie prowadzi polityki wobec osób starszych; wraz z osiągnięciem formalnego wieku emerytalnego powstaje obowiązek przejścia na emeryturę; osoby starsze są podatne na wykluczenie społeczno-ekonomiczne i większość z nich takiego wykluczenia doświadcza; starość to najtrudniejszy i najmniej przyjemny okres w życiu człowieka.

Osoby starsze doświadczają dyskryminacji ze względu na wiek w różnych sferach życia prywatnego i publicznego [Broderick 2010; Tokarz 2005]. Według badań Akademii Rozwoju Filantropii zdarza się to m.in. w środkach komunikacji miejskiej, placówkach służby zdrowia, urzędach administracji publicznej i samorządowej, w placówkach handlowych, w rodzinie czy w miejscu pracy [Łuczak 2005, ss. 90–96]. Wśród najczęstszych przejawów tego typu dyskryminacji wymienia się: ignorowanie, lekceważenie, ośmieszanie, paternalizm i nadopiekuńczość, protekcyjność, zaniedbywanie, segregację, która z czasem może przerodzić się w izolację i odrzucenie, nadużycia finansowe oraz przemoc fizyczną i psychiczną [Szukalski 2012, ss. 139–178].

Z szerokiego wachlarza zagadnień związanych z dyskryminacją osób starszych, w literaturze ekonomicznej najwięcej miejsca poświęca się dyskryminacji tej grupy na rynku pracy oraz w miejscu pracy. W miejscu pracy wszyscy pracownicy, bez względu na ich wiek, powinni być traktowani równo, zarówno na etapie rekrutacji, trwania zatrudnienia i rozwiązywania stosunku pracy [Ustawa Kodeks Pracy, 2012]. Jak pokazują wyniki badań, w „starych” państwach członkowskich Unii Europejskiej przejawy zachowań naruszających prawa osób starszych w ich miejscu pracy, odnotowuje się najczęściej w odniesieniu do: organizacji procesu rekrutacji, dostępu do udziału w szkoleniach, możliwości rozwoju kariery zawodowej i awansu zawodowego, oceny dorobku zawodowego, wysokości wynagrodzeń, a także organizacji stanowiska pracy niesprzyjającej pracy osób starszych [*Older workers face discrimi-*



mination, 2012]. W Polsce podstawowe przejawy dyskryminacji wobec osób starszych w miejscu pracy to [Łuczak 2005; Thorpe 2004]:

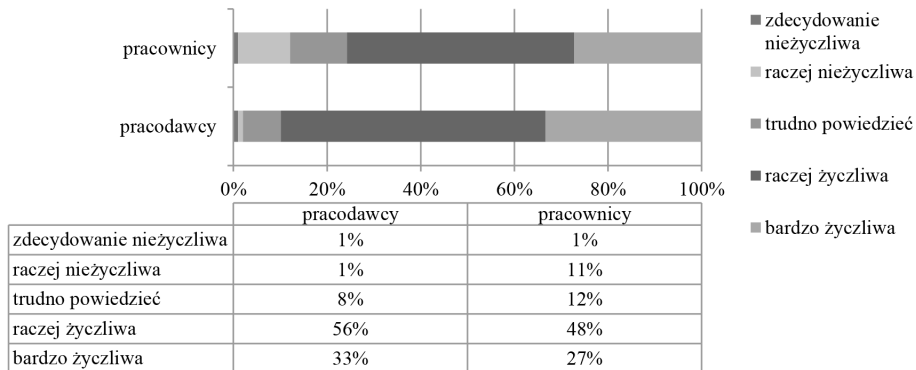
- zmuszanie osób starszych do przejścia na emeryturę w związku z osiągnięciem przez nie formalnego wieku emerytalnego lub uzyskania dostępu do wcześniejszych świadczeń emerytalnych,
- utrudnienia w procesie rekrutacyjnym,
- oferowanie zatrudnienia za niskie wynagrodzenie lub w formie pracy tymczasowej,
- ograniczanie dostępu do szkoleń, oferowanych głównie młodszemu pracownikom,
- zła atmosfera w pracy, w tym nieprzyjemne żarty, lekceważenie i obojętność – zarówno ze strony kierownictwa, jak i współpracowników.

Rzeczywistą skalę dyskryminacji osób starszych w miejscu pracy trudno ostatecznie ocenić, niemniej wiele badań odnosi się do tej kwestii. Stosowanie praktyk dyskryminujących osoby starsze w polskich firmach potwierdzają między innymi wyniki badań zrealizowanych przez ALK i SMG/KRC [Szmidt 2012, ss. 330–338]. Pokazują one, że osoby starsze częściej niż młode bywają pomijane przy podwyżkach i premiach oraz rzadziej uczestniczą w szkoleniach. Na podstawie wyników stwierdzono także, że ocena postaw pracodawców wobec starszych pracowników jest bardziej pozytywna, jeżeli wyrażają ją pracodawcy, aniżeli kiedy formułują ją pracownicy (por. rys. 1).

Według autorów raportu *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia pracowników 50+* [2011] 10% pracowników w starszym wieku doświadcza dyskryminacji w miejscu pracy. Na problemy związane z dyskryminacją zwrócono również uwagę w badaniach *Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne intermentoringu dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy* [2006]. Ponadto monitoring ogłoszeń o pracę, przeprowadzony przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, wykazał, że na ponad 60 tysięcy przeanalizowanych ogłoszeń w niemal 25 tysiącach stwierdzono nieprawidłowości, które mogą prowadzić do dyskryminacji w zatrudnieniu, z czego aż 10% dotyczyło wieku [Kędziora 2010].



Rysunek 1. Ocena postawy pracodawców wobec pracowników w wieku 50+



Źródło: Szmidt 2012, s. 333.

4. Badania własne

Celem przeprowadzonego badania było sprawdzenie, czy młodzi Polacy uważają zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy. W badaniu przeprowadzonym wśród studentów Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej uczestniczyło 121 osób w wieku od 20 do 35 lat, średnia wieku wynosiła 23,9 lat. Większość badanych (68%) stanowiły kobiety. 85% respondentów posiadało doświadczenie zawodowe, w tym 32% legitymowało się doświadczeniem zawodowym krótszym niż 1 rok, 33% od 1 do 5 lat, a 20% posiadało ponad pięcioletni staż pracy.

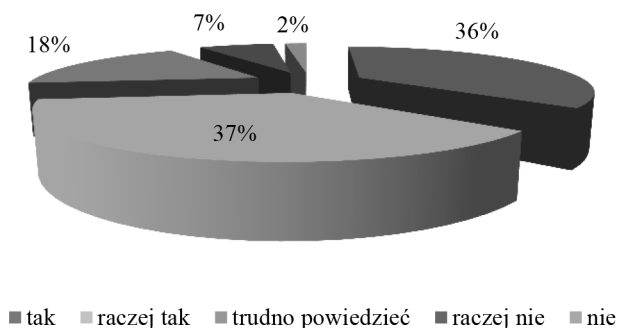
Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, w którym respondenci odpowiadali na 17 pytań dotyczących m.in. stosunku osób młodych do osób starszych w miejscu pracy, możliwości współpracy w zespołach zróżnicowanych wiekowo, możliwości i ograniczeń w zakresie korzystania przez osoby młode z doświadczenia i wiedzy osób starszych, a także zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek.

Uwzględniając zakres merytoryczny artykułu przedstawiono w nim jedynie wąską część zebranych wyników, tj. odpowiedzi uzyskane na sześć spośród siedemnastu pytań. Wybrano jedynie te, które bezpośrednio lub pośrednio odnosiły się do kwestii dyskryminacji starszych pracowników w miejscu pracy. Pierwsze z pytań dotyczyło występowania problemu dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy, bez wskazywania konkretnych grup wiekowych. W dwóch kolejnych pytaniach respondenci oceniali sytuację pracowni-

ków młodszych i starszych w miejscu pracy. Pytanie czwarte sprawdzało, czy w opinii młodych pracowników, na rynku pracy zachodzi tzw. międzypokoleniowa rywalizacja. Swoje odpowiedzi respondenci zaznaczali na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało odpowiedź „tak”, 2 „raczej tak”, 3 „trudno powiedzieć”, 4 „raczej nie”, 5 „nie”. Dodatkowo, w artykule zawarto odpowiedzi uzyskane na pytania dotyczące czynników, które według badanych najsilniej wpływają na niską oraz wysoką atrakcyjność osób w wieku powyżej 55 lat na polskim rynku pracy. W przypadku tych pytań respondenci wskazywali odpowiedzi z listy dostępnych lub zgłaszali własne propozycje.

Pierwsze stwierdzenie, o ocenę którego zwrócono się do respondentów, brzmiało „W Polsce występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek, w miejscu pracy”. Wyniki otrzymanych odpowiedzi przedstawiono na rysunku 2.

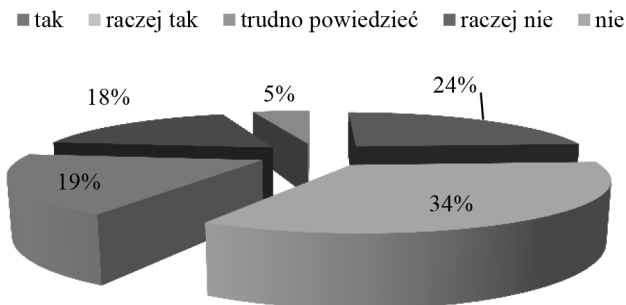
Rysunek 2. Wyniki odpowiedzi w przypadku stwierdzenia „W Polsce występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek, w miejscu pracy”



Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość respondentów (73% – zagregowane odpowiedzi „tak” i „raczej tak”) zgadza się z tak brzmiącym stwierdzeniem. Tylko 9% badanych (zagregowane wyniki dla „raczej nie” i „nie”) uważa, że taka dyskryminacja w Polsce nie występuje. Równocześnie warto podkreślić, że zdecydowanie zaprzecza temu tylko 2% badanych. 18% respondentów wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Wobec uzyskanych wyników można przyjąć, że badani młodzi ludzie zauważają dyskryminację ze względu na wiek w miejscu pracy. Czy jednak problem ten dotyka w Polsce przede wszystkim osób starszych? Na tak postawione pytanie odpowiedź przyniosły wyniki dotyczące stwierdzenia drugiego, przedstawione na rysunku 3.

Rysunek 3. Wyniki odpowiedzi w przypadku stwierdzenia „Dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na wiek dotyka przede wszystkim osób starszych”



Źródło: opracowanie własne.

58% badanych zgodziło się z takim stwierdzeniem (zagregowany wynik „tak” i „raczej tak”), podczas gdy 18% odpowiedziało „raczej nie”, a 5% „nie” (zagregowany wynik 23%). Ponad połowa badanych uważa więc, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyka przede wszystkim starszych pracowników. Warto jednak zauważyć, że większa część badanych zgadza się, że w Polsce w miejscu pracy występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek (73%) niż z samym faktem, że problem ten dotyczy przede wszystkim starszych pracowników (uważa tak 58% tych samych badanych). Dodatkowo, o ile tylko 9% nie zgadzało się ze stwierdzeniem o występowaniu dyskryminacji tego typu w ogóle, to ze stwierdzeniem, że dyskryminacja dotyka przede wszystkim osób starszych, nie zgadza się już 23% badanych. Co ciekawe, liczba osób które wybrały odpowiedź „trudno powiedzieć” jest w obu przypadkach prawie niezmienna: 18% i 19%.

W związku z tym, że badani respondenci skłonni byli uważać, że w Polsce, w miejscu pracy istnieje dyskryminacja ze względu na wiek, dotycząca osób powyżej 55 roku życia, poproszono ich o wskazanie czynników, które najsilniej, według ich opinii, wpływają na niską atrakcyjność pracowników starszych na rynku. Wyniki przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wyniki odpowiedzi wielokrotnego wyboru na pytanie „Które z wymienionych czynników najsilniej wpływają na niską atrakcyjność na rynku pracy osób w wieku 55+?”

Odpowiedź	Ilość wskazań	Procent respondentów wskazujących dany czynnik
Brak umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami i technologiami	85	70,83
Nieznajomość języków obcych	63	52,50
Zły stan zdrowia	52	43,33
Wiedza niedostosowana do potrzeb współczesnego rynku	46	38,33
Niechęć do rozwoju i udziału w szkoleniach	37	30,83
Niska mobilność zawodowa	21	17,50
Mała elastyczność	19	15,83
Nieumiejętność pracy w zespole	9	7,50
Negatywny stosunek do pracy	4	3,33

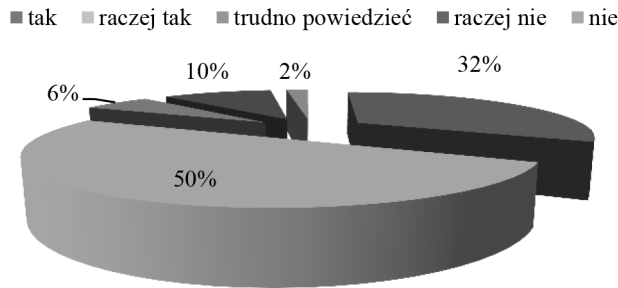
Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowanie największy procent (70,83%) respondentów, za czynnik najsilniej wpływający na niską atrakcyjność osób w wieku 55+ na rynku pracy w Polsce, uznał „brak umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami i technologiami”. Kolejnym czynnikiem wskazanym przez ponad połowę badanych (52,50%), była „nieznajomość języków obcych”, a trzecim „zły stan zdrowia” (43,33%). Należy podkreślić, że w pierwszej czwórce wymienionych czynników respondenci wskazali przede wszystkim te, które dotyczą umiejętności i wiedzy wymaganej na współczesnym, zglobalizowanym i wysocze technologiczowanym rynku pracy. Z kolei najmniej wskazań dotyczyło „stosunku do pracy” (3,33%) oraz „nieumiejętności pracy w zespole” (7,5%).

Badani zapytani zostali także o ocenę atrakcyjności osób młodych na rynku pracy w Polsce, w porównaniu z osobami w wieku ponad 55 lat. Wyniki prezentuje rysunek 4.



Rysunek 4. Wyniki odpowiedzi w przypadku stwierdzenia „Osoby młodsze są na rynku pracy postrzegane jako bardziej atrakcyjne niż osoby w wieku 55+”



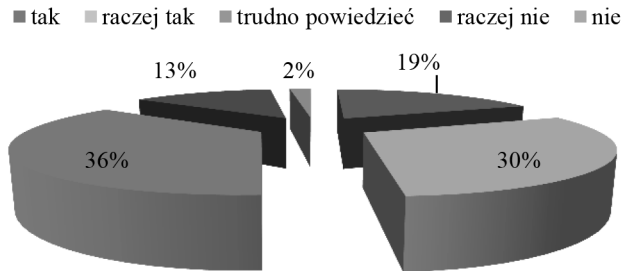
Źródło: opracowanie własne.

W przypadku tego stwierdzenia zdecydowana większość badanych (82% – zagregowane wyniki dla „tak” i „raczej tak”) zgodziła się, że osoby młode postrzegane są na rynku pracy jako bardziej atrakcyjne niż osoby w wieku 55+. 12% nie zgadzało się z tym stwierdzeniem (zagregowana odpowiedź „nie” i „raczej nie”), przy czym tylko 2% wskazało odpowiedź „nie”, która na wykorzystywanej skali jest odpowiedzią maksymalnie negatywną. Co ciekawe, w porównaniu do poprzednich wyników, tym razem tylko 6% badanych nie miało jednoznacznego zdania na ten temat. Jednocześnie warto zauważyć, że o ile badani młodzi respondenci nieco mniej chętnie zgadzają się ze stwierdzeniem dotyczącym występowania dyskryminacji osób starszych w miejscu pracy, to zgadzają się ze stwierdzeniem dotyczącym przypisywania większej atrakcyjności pracownikom młodszym niż starszym.

Sama ocena atrakcyjności nie jest co prawda bezpośrednim dowodem na istnienie dyskryminacji. Ale już ocena atrakcyjności jednej grupy względem drugiej, a tak sformułowane było powyższe stwierdzenie, może być interpretowana co najmniej jako czynnik ryzyka przy tworzeniu się stereotypów i uprzedzeń leżących u podstaw dyskryminacji.

W kontekście przekonania o wysokiej atrakcyjności młodych pracowników, interesujące wydają się odpowiedzi respondentów dotyczące między-pokoleniowej rywalizacji na rynku pracy. Wyniki uzyskanych odpowiedzi na pytanie dotyczące tego problemu przedstawia rysunek 5.

Rysunek 5. Wyniki odpowiedzi w przypadku stwierdzenia „Na rynku pracy wyczuwa się rywalizację pokoleniową“



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku tego stwierdzenia na uwagę zasługują wyniki wskazujące na odpowiedź „trudno powiedzieć”, którą wybrało najwięcej badanych (36%). Trzeba przyznać, że tak wysoki wynik właśnie tej odpowiedzi jest dość zastanawiający i może być interpretowany w różny sposób. Choć pełne jego wyjaśnienie wymaga dalszych badań, to trudno oprzeć się wrażeniu, że może to być rodzaj wstrzymania się od odpowiedzi rozumianej jako „poprawność polityczna”. Tym bardziej, że wyniki wskazujące na zaprzeczenie temu stwierdzeniu są niskie. Odpowiedź „nie” wskazało tylko 2% badanych, a „raczej nie” kolejne 13%. Sumując te wyniki okazuje się, że tylko 15% spośród badanej grupy nie zauważa pokoleniowej rywalizacji na rynku pracy w Polsce. Spośród wszystkich badanych 49% (zagregowane wyniki „tak” i „raczej tak”) potwierdziło występowanie na rynku pracy w Polsce rywalizacji międzypokoleniowej.

Dlaczego młodzi respondenci, oceniając wysoko swoją atrakcyjność na rynku pracy i jednocześnie wskazując na czynniki wpływające na niską atrakcyjność pracowników starszych, wyczuwają jednak rywalizację międzypokoleniową? Przecież rywalizacja bywa podejmowana zazwyczaj wtedy gdy druga strona posiada także silne strony, atuty. Czy więc pracownicy w wieku powyżej 55 lat, w oczach młodych Polaków, posiadają jakieś cechy które wpływają na ich wysoką atrakcyjność na rynku pracy? Co wywołuje rywalizację międzypokoleniową na rynku pracy? Wyniki na pytanie dotyczące tego problemu przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Wyniki odpowiedzi wielokrotnego wyboru na pytanie „Które z wymienionych czynników najsilniej wpływają na wysoką atrakcyjność na rynku pracy osób w wieku powyżej 55 roku życia?”

Odpowiedź	Ilość wskazań	Procent respondentów wskazujących dany czynnik
Doświadczenie zawodowe	112	93,3
Wiedza fachowa	75	62,5
Relacje i kontakty rynkowe	36	30,0
Lojalność wobec pracodawcy	29	24,2
Brak zobowiązań rodzinnych	26	21,7
Pozytywny stosunek do pracy	20	16,7
Mniejsze wymagania stawiane pracodawcy	18	15,0
Umiejętność pracy w zespole	14	11,7
Łatwość komunikowania się	8	6,7

Źródło: opracowanie własne.

Okazuje się, że czynnikami najsilniej wpływającymi na atrakcyjność osób w wieku powyżej 55 roku życia na rynku pracy, w opinii młodych respondentów, są „doświadczenie zawodowe” (93%), „wiedza fachowa” (62,5%), „relacje i kontakty rynkowe” (30,0%) oraz „lojalność wobec pracodawcy” (24,2%). Warto zauważyć, że procent badanych, którzy wskazali dwa pierwsze czynniki, jest dużo wyższy niż w przypadku czynników wskazanych jako wpływające na niską atrakcyjność starszych pracowników (tabela 1). Co więcej, czynniki te dotyczą umiejętności, których nabycie odbywa się w długim okresie i można je uznać za unikatowe.

Zakończenie

Podsumowując przedstawione wyniki badań, można stwierdzić, że osoby młode zauważają problem dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy i są skłonne przyznać, że sytuacja ta dotyczy w dużej mierze, choć nie tylko, osób starszych. Jednocześnie, wskazują słabe strony starszych pracowników i oceniają siebie jako bardziej atrakcyjnych na rynku pracy. Takie podejście może wpływać na tworzenie się stereotypów i uprzedzeń leżących u podstaw dyskryminacji. Dodatkowo, jak wykazały badania, młodzi respondenci są świadomi czynników, które wpływają na wysoką atrakcyjność osób starszych



na rynku pracy. Ponieważ czynniki te wskazują na unikatowe kompetencje starszych pracowników, może to wyjaśniać odczuwanie przez młodych rywalizacji międzypokoleniowej na rynku pracy.

Wyniki uzyskane w trakcie badań przeprowadzonych przez autorki w pewnym sensie korespondują z badaniami realizowanymi przez inne ośrodki, przywołanymi w tekście. Potwierdzono, że wśród głównych przyczyn powielania zachowań dyskryminujących starszych pracowników w miejscu pracy należy wymienić stereotypy na temat tej grupy społecznej.



Bibliografia

- Butler R. (1995)**, *Ageism* [w:] G. Maddox (ed.), *The Encyclopedia of Aging*, New York.
- Broderick E. (2010)**, *Age Discrimination – exposing the hidden barrier for mature age workers*, Public Affairs Australian Human Rights Commission, Sydney.
- Definition of an older or elderly person*, WHO, <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/> (data dostępu 10.10.2014).
- Discrimination in the European Union (2007)*, Social Eurobarometer 263/ Wave65.4 – TNS Opinion and Social, European Commission, Brussel.
- Drela K. (2012)**, *Dyskryminacja na polskim rynku pracy – aspekt młodzieży*, Zeszyty Naukowe ZSPB, „Firma i rynek“, Nr 1.
- Fatyga B. (1997)**, *Analiza stanu badań nad kulturą młodzieżową i grupami subkulturowymi w Polsce* [w:] G. Babiński, J. Mucha, A. Sadowski (red.), *Polskie badania nad mniejszościami kulturowymi. Wybrane zagadnienia*, „Pogranicze. Studia Społeczne”, Tom IV.
- Fryca J., Majecka B. (red.) (2010)**, *Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie*, PTE oddział Gdańsk, Gdańsk.
- Jeżowska K. (2007)**, *Starsi pracownicy na rynku pracy* [w:] B. Urbaniak (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, UNDP, Warszawa.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2010/C 83/02)*.
- Kędziora K. (2010)**, *Wprowadzanie przez polskich pracodawców systemów zarządzania wiekiem. Możliwości i braki*, „Analizy, Raporty, Ekspertyzy” 7/2010, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
- Kirkwood T. (2005)**, *Czas naszego życia, Co wiemy o starzeniu się człowieka*, Wydawnictwo Charaktery, Kielce.
- Kopaliński W. (1989)**, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Państwowe Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Kropińska S., Zasadzka E., Wieczorowska-Tobis K. (2009)**, *Dyskryminacja osób w wieku podeszłym w placówkach służby zdrowia* [w:] D. Talarska, K. Wieczorowska-Tobis (red.), *Człowiek w wieku podeszłym we współczesnym społeczeństwie*, Wydawnictwo UM, Poznań.
- Levy B.R., Banaji M.R. (2002)**, *Implicit ageism* [w:] T. Nelson (red.), *Ageism: stereotypes and prejudice against older persons*, MIT Press, Cambridge.
- Łotocki Ł. (2009)**, *Integracja i dyskryminacja – krajobraz 2009*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Łuczak M. (2005)**, *Dyskryminacja ze względu na wiek w oczach ludzi starszych. Prezentacja wyników badania przeprowadzonego przez Forum 50+. Seniorzy XXI wieku* [w:] B. Tokarz (red.), *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.



Mucha J., (1999), *Badanie stosunków kulturowych z perspektywy mniejszości [w:] J. Mucha (red.), Kultura dominująca jako kultura obca. Mniejszości kulturowe a grupa dominująca w Polsce*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Older workers face discrimination (2012), European Working Conditions Observatory, <http://www.eurofund.europa.eu/eweco> (data dostępu 10.10.2012).

Olechnicki K., Załęcki P. (2004), *Słownik socjologiczny*, Wydawnictwo Graffiti BC, Toruń.

Pawłęga M. (red.) (2005), *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Stowarzyszenie Lambda, Warszawa.

Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji (2010), Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Rada Europy, Luksemburg.

Pojęcia stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej, GUS, http://old.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1712.htm (data dostępu 10.10.2014).

Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+. *Zbiorczy raport z badań (2011)*, PBS DGA, Sopot.

Starega-Piasek J. (2006), *O niektórych mitach wokół ludzi starych i starości [w:] M. Halicka, J. Halicki (red.), Zostawić ślad na ziemi*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.

Synak B. (2000), *Ludzie starzy w warunkach transformacji ustrojowej*, Gdańsk.

Szatur-Jaworska B. (2005), *Wprowadzenie [w:] B. Tokarz (red.), Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Filantropii w Polsce, Warszawa.

Szmidt Cz. (red.) (2012), *Kompleksowy program aktywizacji zawodowej osób starszych 50+.* *Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa.

Szukalski P. (2012), *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek [w:] Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Thorpe E. (2004), *Dyskryminacja ze względu na wiek w Unii Europejskiej [w:] My też – seniorzy w UE*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy. Tekst ujednolicony z dnia 24 października 2012r. (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne intermentoringu dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy. *Raport z badań (2006)*, Żorska Izab Gospodarcza, Żory.

Wrzesień W. (2010), *Czy ulegając nastolatyzacji zachowamy młodość?, „Zalety i wady życia w rodzinie i poza nią”*, Roczniki Socjologii Rodziny, XX.

