

Justyna Stypińska
Freie Universität Berlin

STARSZY PRACOWNIK NA RYNKU PRACY W POLSCE: 40+? 50+? CZY TYLKO „PLUS”?

„Starość jawi się jako oczywisty i nieunikniony aspekt kondycji ludzkiej, podczas gdy w rzeczywistości jest także głęboko socjologicznym i historycznym konstruktem” (*Blaikie 1999: 5*)

Artykuł przedstawia proces społecznego konstruowania starości na rynku pracy w Polsce, który dokonuje się za pomocą poszczególnych dystynkcji wiekowych, jakimi są między innymi wiek chronologiczny, społeczny, psychologiczny czy kognitywny. Analiza treści 30 wywiadów pogłębionych z małopolskimi pracodawcami w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach, a także wywiadów eksperckich z przedstawicielami instytucji rynku pracy służy za materiał empiryczny do odpowiedzi na pytanie o istotność poszczególnych progów wiekowych dla sytuacji jednostki w obszarze zatrudnienia. Artykuł ukazuje ponadto działanie mechanizmów wykluczania osób starszych z rynku pracy, które można zaobserwować zwłaszcza w niektórych sektorach gospodarki, choć czynione są postępy w kierunku zwiększenia efektywności obowiązującego w Polsce prawa antidyskryminacyjnego.

Główne pojęcia: socjologia starości; dyskryminacja wiekowa; dystynkcje wiekowe; rynek pracy; ageizm.

Wstęp

Jak sugerują słowa Andrew Blaikie zamieszczone powyżej, tekst ten poświęcony jest starości jako społecznie, historycznie i prawnie konstruowanej kategorii, której znaczenie odgrywa także doniosłą rolę w obszarze działalności ekonomicznej człowieka, a precyzyjniej – w sferze pracy i zatrudnienia. Na rynku pracy wiek ma szczególną wagę, gdyż może stanowić o statusie pracownika, dyktować warunki pracy, a często także decyduje o postawie pracodawcy lub współpracowników w stosunku do pracownika. Pomimo pewnych starań

w tym zakresie w obszarze prawa pracy, a także wdrażanych polityk społecznych¹, równe traktowanie pracowników ze względu na wiek nie jest praktyką powszechną, a głęboko zakorzenione stereotypy i uprzedzenia w stosunku do starszych osób na rynku pracy są nadal obserwowalne (Stypińska 2011; Szatur-Jaworska 2008; Szukalski 2004). Przy ocenie zjawiska ageizmu czy dyskryminacji osób starszych na rynku pracy często pomijana jest jednak kwestia samej definicji starszego pracownika. Brak problematyzacji tego zagadnienia wynika być może z założenia o jednoznaczności tej kategorii i utożsamiania jej z przekroczeniem 50. roku życia, co znajduje odzwierciedlenie w licznych programach i politykach skierowanych do grupy osób w tym wieku i definiowanej jednoznacznie jako problematyczna lub wymagająca specjalnej ochrony (Raclaw 2011; Schimanek 2006; Szatur-Jaworska i Rysz-Kowalczyk 2007). Taka kategoryzacja – przy użyciu wieku chronologicznego – stanowi jedynie część bardziej złożonego obrazu starszego pracownika, który to obraz ulega ustawicznym rekonstrukcjom, zarówno w debacie publicznej (przykładem może być dyskusja dotycząca wydłużenia wieku emerytalnego), jak i w praktykach codziennych na rynku pracy. Obok wieku chronologicznego, także takie kategorie jak wiek kognitywny czy społeczny stanowią istotny element tworzenia dystynkcji wiekowych oraz kategoryzowania pracowników na starszych i młodszych, a zatem także na tych, których można włączyć lub wykluczyć z zatrudnienia. Celem artykułu jest przedstawienie obrazu starszego pracownika poprzez zidentyfikowanie kryteriów wiekowego kategoryzowania jednostek oraz mechanizmów, które decydują o ich inkluzji bądź ekskluzji z danego pola. Artykuł powstał na podstawie danych empirycznych zebranych podczas wywiadów pogłębionych z pracodawcami z regionu Małopolski, a także rozmów z ekspertami z dziedziny rynku pracy i zatrudnienia. Część empiryczna poprzedzona jest teoretycznym przeglądem istotnych koncepcji dających wgląd w rozumienie mechanizmów wyznaczania progów starości na rynku pracy.

Dystynkcje wiekowe w analizie socjologicznej

Zarazem literatura socjologiczna, jak i *sensu stricto* gerontologiczna posługują się perspektywą konstruktywistyczną w opisywaniu zjawisk dotyczących kategorii starości jako jednej ze struktur istniejących w ramach koncepcji biegu życia (Holstein i Gubrium 2007; Morgan i Kunkel 2007; Nikander

¹ W zakresie aktywizacji starszych pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji wiekowej realizowane są liczne projekty, takie jak np. „Wyrównywanie szans na rynku pracy osób 50+” czy aktualizacja programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” (MPiPS).

2000). Dystynkcje oparte na wieku, często nieświadome, od zawsze były częścią procesu poznawczego jednostek i klasyfikowania grup społecznych. W pracy *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzenia* Pierre Bourdieu tłumaczy: „Schematy habitusu, stanowiące pierwotne formy klasyfikowania, zawdzięczają skuteczność temu, że funkcjonują pod poziomem świadomości i dyskursu, a zatem poza zasięgiem weryfikacji i kontroli [...]. Uruchamiają najbardziej podstawowe zasady konstrukcji i oceny świata społecznego, które najbardziej bezpośrednio wyrażają podział pracy pomiędzy klasami, kategoriami wieku oraz płciami” (Bourdieu 2006: 634). Owe schematy poznawcze, w przekonaniu Bourdieu, zawsze pozostają praktykami aktywnymi, gdyż wszelkie poznanie to „akt konstrukcji uruchamiający schematy myślowe i schematy wyrażania” (tamże, s. 635). Poznanie i dokonywanie dystynkcji opartej na kategorii wieku stanowi zarazem praktykę pozwalającą rozróżnić i osądzać świat, nadając mu jednocześnie konieczną strukturę społeczną.

Również koncepcja starości może służyć jako schemat klasyfikacyjny, rozumiany przez Bourdieu jako historycznie zdefiniowany schemat postrzegania i oceny, wspólny dla wszystkich aktorów pochodzących z określonej formacji społecznej (tamże). Ponadto, starość ujmowana może być także jako konstrukt społeczny – ustawicznie definiowany i redefiniowany, zarówno w trakcie interakcji społecznych, a także na poziomie uniwersum pojęciowego stosowanego w nauce lub polityce (Aronsson 1997; Holstein i Gubrium 2007; Powell 2001).

Wielokrotnie zostało też udowodnione w wyniku badań społecznych, iż wiek jest silnym czynnikiem stratyfikującym we współczesnych społeczeństwach i, obok płci i rasy, w najmocniejszym stopniu wpływa na pozycję społeczną jednostki (Duncan i Loretto 2004; Hazan 1994; McMullin 2000).

Wiek chronologiczny jest kategorią obiektywnie mierzalną, porównywalną i zależną od biologicznego faktu narodzin. Jest on zatem niezależną, obiektywną i wymierną cechą jednostki. W takim rozumieniu wiek chronologiczny może być uznany za esencjalistyczną kategorię, niebędącą przedmiotem społecznego konstruowania czy negocjacji (por. Aronsson 1997). Za pomocą takiej argumentacji można uznać, że wszystkie osoby będące w określonym wieku charakteryzują się podobnymi cechami tworząc homogeniczną grupę, przez co ułatwione jest zarządzanie i kontrolowanie ich działań (Powell 2009). Taki pogląd na wiek jednostki jako kategorię obiektywną i niezmienną podaje w wątpliwość, będą się bowiem starała wykazać, iż kategorie lub inaczej – typizacje, takie jak „starszy pracownik”, „młody pracownik”, „osoba 50+” czy „dojrzały pracownik” odnoszące się do wieku jednostki konstruowane są nieustannie w praktykach społecznych na rynku pracy (Catterall i Maclaran 2001; Speer 2000; Woodward 2006). Wiek nie istnieje jako wyabstrahowana, niezależna i obiektywna zmienna. Haim Hazan, antropolog starości z Uniwersytetu w Tel Avivie, w swojej

pracy *Old Age: Constructions and Deconstructions*, w taki sposób podsumowuje ontologiczną sprzeczność wieku:

Wiek (*age*) jest zazwyczaj postrzegany jako coś zewnętrznego [...] coś, co kształtuje nasze doświadczenia, ale ta właśnie percepcja jest wewnętrznie sprzeczna. Z jednej strony wiek jest widziany jako kategoria predeterminowana – mówi się o niej w odniesieniu do kamieni milowych, wydarzenia takie jak urodziny są skrupulatnie odnotowywane na kartkach kalendarzy. Z drugiej strony wiek jest postrzegany jako proces ciągłej zmiany podzielony na subtelne jednostki odniesienia (*units of reference*) przez arbitralne społeczne strukturyzowanie. Innymi słowy, o wieku myślimy zarazem w kategoriach absolutystycznych, jak i relatywistycznych (Hazan 1994: 59).

Istotnym elementem analiz socjologicznych dotyczących kategorii wiekowych oraz biegu życia jednostki (*lifecourse analysis*) jest normatywny wymiar tych pojęć. Szczególnie często podnoszone są kwestie związane z zachowaniami, jakie są społecznie akceptowalne dla osób młodszych lub starszych. Głęboko zakorzenione normy kulturowe wyznaczają poszczególnym grupom wiekowym konkretne style życia, w szczególności zaś w odniesieniu do takich elementów stylu życia jak: ubiór, fryzura, dieta, sport, zachowania seksualne, rozrywka, konsumpcja, a także zachowania na rynku pracy (por. Neugarten, Moore i Lowe 1965; Hazan 1994; Laz 1998; Blaikie 1999). Hazan pisze:

Pojęcie, jakim jest *wiek*, zawiera wewnętrznie sprzeczne wymiary. Pierwszy wymiar to bycie najczęściej akceptowanym kryterium społecznego oceniania i umiejscawiania. Używając niższych lub wyższych limitów wiekowych, identyfikujemy, co jest „dozwolone” a co „zabronione” [...]. Granice wiekowe są narzucane za pomocą zarówno formalnych przepisów prawa, jak i sankcji społecznych [...]. Drugim wymiarem przypisywanym pojęciu wieku jest jego znaczenie dla codziennych relacji, sytuacji i dyskursów. Stereotypy wiekowe, z których najbardziej oczywistym jest wygląd, są wszechobecne (Hazan 1994: 59–62).

Istnieją zatem zdeterminowane oczekiwania społeczne dotyczące odpowiedniego wieku wejścia w związek małżeński, posiadania dzieci, wnuków oraz zdobycia pierwszej pracy, awansowania czy przejścia na emeryturę, których trwałość i powszechność obowiązywania trudno podać w wątpliwość. Współcześni badacze koncepcji biegu życia skłaniają się jednakże ku twierdzeniu, iż owe ramy czasowe narzucane arbitralnie przez środowisko społeczne ulegają rozluźnieniu, co dzieje się w wyniku postępującej indywidualizacji i destandardyzacji biegu życia (Beck i Beck-Gernsheim 2002; Blaikie 1999; Brückner i Mayer 2005). Ustalone znaczenia poszczególnych faz życia przestają być obowiązujące, a stają się indywidualnymi interpretacjami i specyficznymi wariacjami dokonywanymi przez działające jednostki. Nie sposób już bowiem nadać starości, tradycyjnie rozumianej jako okres emerytalny, jednego

tylko wymiaru społecznego w coraz bardziej różnicującym się i złożonym, postmodernistycznym świecie współczesnym. Jak pisze Blaikie: „nie ma już żadnych reguł, istnieją tylko wybory” (*there are no rules now, only choices*) (1999: 104).

Definicje progów starości

Wielu autorów wskazuje obecnie na fakt, iż wiek chronologiczny nie jest już dziś najlepszym wyznacznikiem tożsamości² indywidualnej lub grupowej, jest nim częściej wiek kognitywny (*cognitive age*), który jest wielopoziomym konstruktem (Barak i Schiffman 1981; Catterall i Maclaran 2001). W odróżnieniu do wieku chronologicznego, wiek kognitywny (*cognitive age*) jest definiowany jako wiek indywidualnie postrzegany przez jednostki, jako „stan umysłu” oraz fundamentalny wymiar tożsamości jednostkowej (Chang 2008). Uważa się, iż wiek kognitywny jest bardziej inkluzywny, gdyż opiera się na wielowymiarowej konstrukcji wieku, takich jak: wiek, na jaki się czujemy (*feel-age*), wiek, na jaki wyglądamy (*look-age*), wiek, na jaki się zachowujemy (*do-age*), wiek definiowany przez nasze zainteresowania (*interest-age*) (Barak i Schiffman 1981).

W przywoływanych w literaturze przedmiotu definicjach, podkreślany jest fakt, iż wiek, który uznaje się za granicę starości, nie jest ściśle określony (por. Czekanowski 2012; Szatur-Jaworska 2000). Według Jerzego Piotrowskiego „starość jest zjawiskiem kulturowym, wywołanym na podłożu biologicznym [...] Nie ma żadnego obiektywnego czy przyrodniczego progu starości. Próg starości jest umowny, konwencjonalnie zaś upowszechniło się łączenie go z systemem zabezpieczeń społecznych” (Piotrowski 1973: 22). W niektórych badaniach społecznych określa się zatem próg starości jako 60 lat dla kobiet oraz 65 dla mężczyzn, co było jeszcze do niedawna także cezurą pomiędzy ustawowym wiekiem produkcyjnym i poprodukcyjnym.

Szerzej zagadnieniem różnic w pojęciu i postrzeganiu wieku zajmuje się Barbara Szatur-Jaworska w pracy *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej* (2000). Autorka wyróżnia aż sześć rodzajów progów starości: biologiczny, demograficzny, psychiczny, społeczny, ekonomiczny oraz socjalny. Szczególnie istotne dla analizy konstruowania starości będzie rozróżnienie pomiędzy wiekiem demograficznym (chronologicznym) – określanym jako ilość przeżytych lat, wiekiem psychicznym, który określanym jest według sprawności funkcji

² Badanie znaczenia wieku chronologicznego i kognitywnego miało szczególne znaczenie w marketingu, gdzie dokonywano segmentacji grup konsumentów według ich wieku (por. Chang 2008; Barak i Schiffman 1981).

intelektualnych człowieka, wiekiem społecznym – określanym przez pełnione role społeczne, oraz wiekiem ekonomicznym będącym odzwierciedleniem miejsca jednostki w społecznym podziale pracy. Podobne rozróżnienia czynione są także w innych analizach socjologicznych i demograficznych (Kluzowa i Slany 2004; Trafiałek 2002)

Z kolei Hazan rozpoznaje cztery możliwe definicje starości (1994: 16–17). Pierwszym wyjaśnianym podejściem jest stosunkowo najmniej problematyczne ujęcie starości, jako kategorii autoopisu jednostki – osoba stara to taka, która sama siebie za taką uważa. Drugim podejściem do problemu definicyjnego starości, wskazanym przez Hazana, jest postrzeganie starości jako konstruktu społecznego, gdzie wielość punktów widzenia różnych aktorów społecznych tworzy i nadaje znaczenie pojęciu starość. Z dynamiki rzeczywistości społecznej i niestałości wspólnych uzgodnień wynika jednak trudność w wykorzystywaniu tak uzgodnionych definicji. Trzecie opisywane przez Hazana podejście przynależy głównie do domeny naukowców, gdyż rozumie ono starość jako zbiór określonych, zdeterminowanych i arbitralnych właściwości jednostki, które mogą być zmierzone i zbadane. Odnosi się to w dużej mierze do biologicznego, bio-chemicznego, genetycznego i psychologicznego rozumienia procesu starzenia jako utraty pewnych funkcji i zdolności życiowych. Ostatnią definicją starości, która według Hazana jest najczęściej stosowana, to prosta i formalna, biurokratyczna definicja, która także w sposób społecznie konstruowany wyznacza próg starości na 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn (Hazan 1994).

Badania społeczne *Polacy wobec własnej starości* przeprowadzone przez CBOS w 2012 roku pokazały, iż granica uznana za wiek, w którym osiąga się starość, ulega systematycznie przesunięciu. W trakcie trzech pomiarów (1998, 2007, 2012) średni wiek na który respondenci określali początek starości, wynosił odpowiednio: 60 lat i 9 miesięcy, 61,5 roku oraz 63 lata i 3 miesiące. Według raportu: „W ostatnich pięciu latach kres młodości, według badanych, przesunął się o rok i dziewięć miesięcy, natomiast próg starości – o rok i siedem miesięcy. W ciągu dziewięciu lat dzielących dwa poprzednie pomiary, tj. w latach 1998–2007, zmiana ta była dużo mniejsza – kres młodości przesunął się zaledwie o sześć miesięcy, natomiast próg starości o dziesięć miesięcy” (CBOS 2012: 3). Postrzeganie progu starości jest też zależne od wieku samego respondenta, młodzi mają tendencję do zaniżania tego wieku, podczas gdy osoby starsze częściej go zawyżają. Dla osób pomiędzy 18. a 24. rokiem życia starość zaczyna się już po przekroczeniu 59. roku życia, natomiast najstarsi ankietowani (powyżej 65. lat) sytuowali starość dopiero po osiągnięciu 65. lat. Ciekawym faktem pozostaje także różnica w percepcji progów starości pomiędzy kobietami a mężczyznami, gdzie to kobiety częściej określają próg starości później – na 64,5 roku, niż mężczyźni – na 61 lat i 10 miesięcy.

Istotnym wynikiem jest także potwierdzenie, iż w porównaniu z poprzednimi pomiarami niemal nie zmieniły się autoidentyfikacje związane z wiekiem – 42% badanych uważa się za ludzi młodych, 39% zalicza się do osób w średnim wieku, a 19% uznaje się za osoby starsze” (tamże, s. 5). Zasadniczo, Polacy aż do 40. roku życia mają poczucie, że są młodzi. Natomiast ankietowane osoby po 65. roku życia, czyli te, które w większości przekroczyły już omawiany powyżej próg starości, nadal często (57%) określają się jako osoby w średnim wieku. Okazuje się zatem, iż Polacy zachowują młodość ducha często pomimo wieku, który określili jako starość.

Dystynkcje wiekowe na rynku pracy

Rynek pracy i zatrudnienia jest tą sferą życia społecznego, gdzie znaczenia i interpretacje wieku chronologicznego odgrywają szczególną rolę, gdyż determinują w oczach pracodawców status jednostki oraz jej potencjał (Ashon i Bass 2002; Macnicol 2005). Osoby starsze, określane w badaniach najczęściej jako osoby po 50. roku życia, często są postrzegane stereotypowo jako nieatrakcyjni pracownicy, mało elastyczni, niezdolni do nauki i adaptowania się do nowych warunków czy uczenia się nowych technologii (Błędowski i Szuwarzyński 2009; Góra, Litwiński, Giza-Poleszczuk i Sztanderska 2008; Kononowicz, Michałowska i Majewska 2009). W szczególności zjawisko takie można dostrzec w tych branżach, gdzie kontakt z klientem jest traktowany priorytetowo przez firmę, co dotyczy w większości sektora handlu i usług (Posthuma i Champion 2009). W niektórych branżach już osoba czterdziestoletnia może być postrzegana jako za stara na pewne stanowisko (Ashon i Bass 2002; Posthuma i Champion 2009). Innym podobnie wrażliwym sektorem, gdzie kategoryzowanie pracowników na starszych i młodszych występuje znacznie wcześniej niż w innych obszarach, a stereotypy o starszych pracownikach są szczególnie silnie zakorzenione, są branże związane z szeroko pojętymi nowymi technologiami, komunikacją, marketingiem internetowym, mediami społecznymi (Posthuma i Champion 2009). Innymi słowy, są to te branże, do których szkolenie i edukacja nie była możliwa przed 20 laty, co jest jednym z powodów, dla których starszy pracownik rzadko znajduje tu zatrudnienie, czasami także pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji.

Zarówno dane empiryczne, jak i te pochodzące z codziennej obserwacji życia społecznego wskazują niezaprzeczalnie na fakt, iż dystynkcje wiekowe są niezmiernie istotne także w polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej (Czarnik i Turek 2012; Stypińska 2011). Badania wśród polskich przedsiębiorców wykazały, iż ponad 40% przedsiębiorców posiada konkretne preferencje wobec wieku swoich pracowników (Górniak i in. 2010: 128). Nie oznacza to, iż te

preferencje automatycznie przekuwają się w nierówne traktowanie i wykluczanie starszych kandydatów, lecz z całą pewnością tworzą warunki do występowania dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu. Liczne badania empiryczne, potwierdzają fakt, iż wiek może być barierą w znalezieniu pracy (Błędowski i Szuwarzyński 2009; Szatur-Jaworska i Rysz-Kowalczyk 2007; Van Dalen i in. 2009). Innymi słowy – wiek ma niebagatelne znaczenie na rynku pracy. Bycie w „nieodpowiednim” wieku, może w znacznym stopniu upośledzić jednostkę zawodowo, zmniejszając jej szanse na znalezienie pracy, awansowanie lub możliwość uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, co z kolei może prowadzić do społecznej izolacji, ekonomicznego wykluczenia, a także szeregu innych dysfunkcji w życiu jednostki (por. Ainsworth i Hardy 2007).

Badania empiryczne

Metodologia

Moduł badań jakościowych przeprowadzonych w ramach omawianego tu projektu³ badawczego obejmował wywiady indywidualne z pracodawcami z małopolskich przedsiębiorstw oraz z ekspertami z dziedziny rynku pracy, prawa pracy, zatrudnienia, zarządzania zasobami ludzkimi. Zostało przeprowadzonych 30 wywiadów indywidualnych z pracodawcami oraz 6 wywiadów z ekspertami. Próba składała się z 30 pracodawców, z czego 19 pochodziło z sektora usług, 7 z sektora przemysłu i produkcji, oraz 4 z sektora budżetowego. Sektor usług z kolei został podzielony na dwa segmenty według rodzaju dostarczanych usług – dla klienta indywidualnego (6 firm) oraz dla klienta instytucjonalnego (13 firm). W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa przebadanych zostało 11 małych (10–49 pracowników), 11 średnich (50–249) oraz 8 dużych przedsiębiorstw (powyżej 250 pracowników). Eksperti byli przedstawicielami organizacji pozarządowych (2), państwowych instytucji (2) oraz firm prywatnych (2). Zróżnicowanie instytucjonalne ekspertów pomogło w uzyskaniu bogatszej i różnorodnej wiedzy na temat problemu dyskryminacji osób starszych na rynku pracy, opartej na doświadczeniu i praktyce zawodowej w różnych obszarach życia społecznego. Wywiady były nagrywane oraz następnie transkrybowane. Analiza danych empirycznych uzyskanych w trakcie prowadzenia badań została przeprowadzona przy pomocy programu przeznaczonego do analizy danych jakościowych – MAXQDA.

³ Badania przeprowadzone zostały w ramach grantu badawczego z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na przygotowanie dysertacji doktorskiej. W ramach całego projektu badawczego przeprowadzone były badania ilościowe oraz jakościowe, a także analizy danych zastanych.

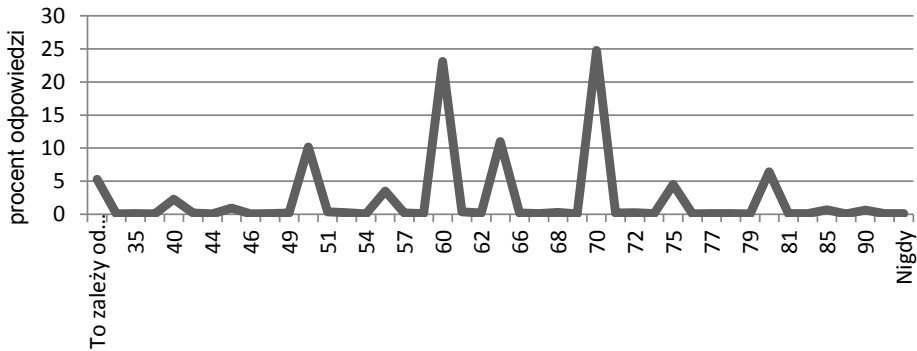
Rezultaty badań

Poniżej przedstawione zostaną dane empiryczne uzyskane zarazem w wyniku wywiadów pogłębionych, jak i w rezultacie analizy danych zastanych. W pierwszej części przedstawione zostaną oparte na różnych rodzajach progów starości definicje tego, kim według pracodawców są starsi pracownicy. W drugiej części ukazane zostaną mechanizmy umożliwiające wykluczenie starszych pracowników oraz osób starszych z dostępu do zatrudnienia. Mechanizmy te powstają często na podstawie uprzednio zidentyfikowanych sposobów kategoryzowania osób jako starszych pracowników, ale, jak postaram się przedstawić, są także warunkowane strukturalnie.

W ramach krótkiego opracowania danych zastanych chciałabym zwrócić uwagę na ciekawą obserwację poczynioną w wyniku analizy danych ESS⁴, a mianowicie na tendencję w definiowaniu progu starości przez respondentów, która do pewnego stopnia potwierdza omawiane powyżej wyniki badań CBOS nad definicjami starości. Jak łatwo można zaobserwować (por. wykres 1) najczęściej uznawane za początek starości są wiek 60 oraz 70 lat (pomiędzy 20 a 25% respondentów), niemniej jednak około 10% badanych wyznaczyło ten wiek już na 50 lat. Ten wynik, pomimo braku jednoznacznego potwierdzenia statystycznego, może dowodzić, iż cezura, jaką jest przekroczenie 50. roku życia, odgrywa faktycznie istotną rolę w rzeczywistości społecznej. W omawianym tu obszarze, jakim jest rynek pracy i zatrudnienia, wiek określany jako „50+” stawiać może zatem pracownika w nowym świetle, przypisywane są mu bowiem atrybuty i cechy, zarówno pozytywne, jak i negatywne, które niekoniecznie musi posiadać. W efekcie toczącego się dyskursu społeczno-politycznego na temat aktywizacji osób starszych na rynku pracy stworzony został w świadomości społecznej, a co ważne – także w świadomości pracowników i pracodawców, konstrukt społeczny „pracownika 50+”, który zaczął odgrywać istotną rolę w praktykach społecznych odbywających się w obszarze rynku pracy. Wiek, jakim jest obecnie 50 lat, stanowi rodzaj „magicznej” granicy (Szukalski, Oliwińska, Bojanowska i Szweda-Lewandowska 2008; Tokarz 2005) po przekroczeniu której dostęp do wielu zasobów (zatrudnienia, szkoleń, awansu) rynku pracy zostaje ograniczony.

⁴ Czwarta runda (2008 rok) badania ESS zawierała dodatkowy moduł składający się z 55 pytań dotyczących procesów i problemów starzenia się w dzisiejszych społeczeństwach europejskich. Badanie przeprowadzone zostało w 2008 roku w 31 krajach na ogólnej próbie 56 752 respondentów, w tym na 1619 osobach w Polsce.

Wykres 1. Progi starości w opiniach Polaków (W jakim wieku P. zdaniem, ludzie zaczynają być uważani za osoby stare?)



Źródło: opracowanie własne na podstawie ESS (2008). N=1619

Starszy pracownik w oczach pracodawców i ekspertów

Szczególnie ciekawym elementem analizy wydaje się obraz socjologiczny tego, co pracodawcy rozumieją pod pojęciem „starość na rynku pracy”. Jak pokazane zostało we wprowadzeniu teoretycznym, starość nie jest terminem jednoznaczny, a proces definicyjny jest złożony i wielopoziomowy. Literatura przedmiotu definiuje kilka progów starości, których znaczenie dla socjologicznego dyskursu o starości jest nie do przecenienia, gdyż pomaga zrozumieć, jak dokonuje się proces społecznego konstruowania starości i jakie są wytyczne dla tego procesu. Obok wieku chronologicznego istnieje bowiem także wiek kognitywny, wiek psychiczny, wiek społeczny oraz wiek ekonomiczny, który odzwierciedla miejsce jednostki w społecznym podziale pracy.

Wśród przebadanych respondentów można było zaobserwować cztery główne typy definiowania starości na rynku pracy. Rozmówcy konstruowali obraz starszego pracownika przede wszystkim w odniesieniu do wieku chronologicznego, gdyż jest to ten schemat typizujący, który jest najbardziej dostępny poznawczo – starszy pracownik to osoba, która przekroczyła określony wiek metrykalny. Najczęstszym progiem podawanym przez respondentów było przytaczane już powyżej 50. lat jako ten moment w życiu zawodowym jednostki, kiedy może być kategoryzowana jako starszy pracownik. Używanie takiej metody klasyfikacji chronologicznej może być związane z powszechnym stosowaniem określenia „pracownik 50+”, które weszło do języka dyskursu polityczno-socjalnego na określenie kategorii pracowników wymagających szczególnej opieki i ochrony na rynku pracy z powodu podwyższonego ryzyka długotrwałego bezrobocia oraz innych negatywnych zjawisk na rynku pracy (Kaczmarek

2006; Mól 2008; Schimanek 2006; Szatur-Jaworska i Rysz-Kowalczyk 2007). Większość rozmówców, którzy wzięli udział w badaniu, odwoływała się do tej właśnie kategorii przy definiowaniu starszego pracownika: „*Starszy pracownik w szkole to chyba ktoś po 50 roku życia, uważam. Bo ze względu na możliwość wcześniejszych emerytur, jeszcze, powiedzmy, tacy po 55 roku życia to już najczęściej jest wiek emerytalny*” (R 22), „*(...) tutaj, w większości można powiedzieć, że to ludzie młodzi, ponieważ my się głównie reklamujemy w Internecie. I też jesteśmy taką firmą, że osoby starsze, które są, powiedzmy, po czterdziestce... Może nie po czterdziestce tylko po pięćdziesiątce*” (R 15), „*Nie wiem, wydaje mi się ta granica pięćdziesiąt – w górę. To można powiedzieć, że ktoś jest starszym pracownikiem*” (R 8).

Takie postrzeżenie cezury, jaką stanowić może ukończenie 50 lat na rynku pracy, potwierdzają także wypowiedzi ekspertów rynku pracy, którzy uczestniczyli w badaniu. Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy tak postrzega tę kwestię: „*Tak, że powiedziałbym, że z tymi osobami w podeszłym wieku, no nie jest dobrze. Jakaś taka podobna może sytuacja jest, czy zbliżona trochę jak z kobietami w ciąży, prawda? Bo też się mówi: nie wolno dyskryminować, prawda? I tak dalej, i tak dalej. Ale, jak co, do czego przychodzi to pracodawca się zastanawia (...). Ale potem już, jak ktoś mija pięćdziesiątkę to już się chcą pozbyć, bo zakładają, że wtedy pracownik będzie chorował – to dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn, prawda? Tak to wygląda.*”

Z kolei, przedstawicielka wojewódzkiego urzędu pracy tak konkluduje: „*Myślę, że ta starość na rynku pracy bardziej dotyczy pracodawców i tego jak oni to spostrzegają (...) jednak faktycznie jest tak, że jakieś obawy, stereotypy, że faktycznie być może, no takie te czynniki, które są takie bardzo wyeksponowane na rynku pracy, takie jak znajomość, biegła obsługa komputera... to dotyczy tych osób, powyżej 50 roku życia*”.

Na podobny wiek – 50 lat – jako granicę stosowaną do określania pracownika mianem starszego, wskazuje także ekspert z organizacji pozarządowej działającej, między innymi, na rzecz aktywizacji starszych pracowników: „*To nie... chyba się nie da tak prosto mam wrażenie powiedzieć... My mówimy o tych 50+, tak? Z dwóch powodów, to znaczy po pierwsze oczywiście to trochę przyszło z Unii Europejskiej, oni używali tego pojęcia, i wiadomo, ono jest wygodne, chwytliwe i tak dalej, ale po drugie rzeczywiście był.. było tak, jak się popatrzyło na te statystyki dotyczące stopy zatrudnienia, to było coś takiego na początku tego wieku, że rzeczywiście, zwłaszcza w przypadku kobiet, po tej pięćdziesiątce ta krzywa spadała w dół*”.

Niemniej jednak wśród pracodawców zaobserwować można było także tendencję do określania jeszcze niższego wieku chronologicznego, w którym uznawali oni pracownika za osobę starszą. Niektórzy z rozmówców wyznaczali tę granicę już po 40. roku życia. Kierownik do spraw HR w hotelu

przyznaje: „*Ja myślę o takim pracowniku w granicach czterdzieści lat i więcej. Mhm. To się już uważa, że to jest taki pracownik, no już starszy wiekiem*” (R 16), a przedstawiciel sektora IT tłumaczy: „*W sensie informatyka, programisty no to 40 lat to już jest osoba starsza*” (R 19). Najczęściej tak nisko postawiony próg wieku chronologicznego wiązał się z konkretną branżą, w jakiej działał pracodawca. Wielokrotnie pojawiała się określenie „specyfika branży” jako uzasadnienie takich wyborów. Kryło się za tym najczęściej odwołanie do dziedziny nowych technologii, marketingu internetowego, produkcji filmowych, czyli tych, gdzie umiejętności, jakimi powinien posługiwać się pracownik, uważa się za nowoczesne, a zatem trudniejsze do opanowania przez starszych pracowników. Dokładniej temat specyfiki branży opisuję w następnej części tego artykułu.

Drugim rodzajem schematu typizującego używanego przy definiowaniu starości na rynku pracy było odniesienie do funkcjonalnych sprawności jednostki, czyli wieku określanego jako psychiczny lub kognitywny. Rozmówca tak tłumaczy własne rozumienie konstruktów starszego pracownika: „*dlatego że o pojęciu w pracy «starszy» znowu decyduje stan zdrowia, forma (...) To nie jest oczywiste*” (R 28). Odniesienie do funkcjonalnego wymiaru wieku było także uzasadnieniem pewnych ograniczeń w zawodach, gdzie sprawność fizyczna była jednym z podstawowych elementów wykonywanej pracy. W przypadku pracowników Straży Miejskiej, respondentka tak argumentowała swoją opinię: „*Zgodnie z ustawą, strażnik musi być osobą sprawną fizycznie i psychicznie, prawda? Więc, jeżeli ktoś takich testów nie przejdzie, to wie pani, człowiek patrolujący ulicę zderza się z różnymi przypadkami, musi być sprawny. Bo jak trzeba kogoś uratować, trzeba kogoś podnieść i jest to starsza osoba, to człowiek, który nie jest sprawny fizycznie, nie jest w stanie tego zrobić, prawda*” (R 30). Sprawność fizyczna lub umysłowa mogą zatem stanowić pewnego rodzaju schematy wykluczające, oparte nie bezpośrednio na wieku chronologicznym, ale także na założeniu o sprawności, produktywności czy wytrzymałości osób starszych. Pomimo braku ewidentnych i jednoznacznych dowodów na obniżanie wydajności pracy starszych pracowników (Góra i in. 2008; Loretto, Vickerstaff i White 2007), często takie założenie obecne jest w procesie rekrutowania nowych pracowników lub ich oceny.

Trzecim typem konstruowania starości na rynku pracy było odniesienie do społecznego funkcjonowania jednostki w przedsiębiorstwie, jej przystawalności do ogólnego charakteru i atmosfery panującej w firmie. Niektóre firmy określały się jako „młode”, co oznaczało, między innymi, iż pracownicy firmy rekrutowani byli spośród osób w relatywnie młodym wieku. Wówczas schemat typizujący, jakim jest starszy pracownik, tworzony był na możliwości dopasowania pracownika do tak zdefiniowanego charakteru organizacji. Jeden z rozmówców mówi: „*Myślę, że tak do czterdziestego – czterdziestego piątego roku*

życia, myślę, że takie osoby byłyby w stanie się przystosować do tej pracy. No, tak jak mówię, to zależy od trybu życia tej osoby. Taka osoba może być już babcią, więc jeśli nie prowadzi aktywnego trybu życia, nie obraca się wśród ludzi, no to ciężko będzie” (R 11). Taki typ konstruowania kategorii starszego pracownika zapośredniczony jest przez postrzeganie jednostki w kategorii wieku społecznego, określanego poprzez odwołanie do ról społecznych przez nią wykonywanych (Szatur-Jaworska, 2000). Szczególnie istotną cezurą w przypadku omawiania tej struktury wiekowej jest fakt zostania babcią lub dziadkiem, co w sposób automatyczny sprawia, iż jednostka jest postrzegana jako społecznie starsza (Czekanowski 2012). Niemniej jednak, jak podkreślają gerontolodzy i socjologowie starości, w nowoczesnym świecie wyznaczane przez wiek role społeczne oraz związane z tym kategoryzowanie jednostek jako starsze czy młodsze ulega znacznemu rozluźnieniu, gdyż obserwuje się wzrost niestandardowych i nienormatywnych etapów w biegu życia (Blaikie 1999; Holstein i Gubrium 2007).

Czwarty, ostatni typ kategoryzowania przez respondentów pracowników jako starszych, stanowiło odwoływanie się do konceptu starości jako indywidualnie definiowalnej kategorii, co odpowiada koncepcji wieku kognitywnego. *„Człowiek jest tak stary, na jakiego sam się czuje. Jak sam się czuje. I teraz może być tak, że pięćdziesięciopięciolatek będzie się czuł młodziej niż czterdziestolatek i odwrotnie. I teraz jak do tego podejść? Kto jest starszy, stary? No ciężko jest mi się do tego odnieść. Też indywidualnie chyba. Od tego zależy”* (R 27) – tak jeden z respondentów próbował zdefiniować kategorię starszego pracownika w trakcie wywiadu. Ten typ definiowania starości, jako indywidualnego procesu zależnego od jednostki, przejawiał się jednak najrzadziej wśród badanych pracodawców.

Tak, jak podkreślałam we wprowadzeniu, starość na rynku pracy jest konstruowana w podobny sposób jak w innych przestrzeniach życia społecznego. Rozmowy z pracodawcami potwierdziły, iż ich rozumienie i definiowanie tego, kim jest starszy pracownik, zależne jest od indywidualnych przekonań i doświadczeń, a także od rozpowszechnionych stereotypów i obrazów, które funkcjonują w świadomości społecznej. Najczęściej jednak definiowanie starości na rynku pracy odbywało się na podstawie kryterium wieku chronologicznego, ze szczególnym naciskiem na wiek 50 lat jako tę cezurę, która wyznacza przynależność do innej kategorii pracowników. W kolejnym podrozdziale chciałabym przyjrzeć się bliżej konkretnym mechanizmom, które umożliwiają wykluczanie osób starszych z rynku pracy. Za podstawę mają one ukazane powyżej schematy kategoryzacji wiekowych, ale są także zależne od czynników strukturalnych, takich jak np. stanowisko pracy.

Mechanizmy wykluczania osób starszych z rynku pracy

W ciągu ostatnich kilkunastu lat powstawały na rynku pracy branże, które uznać można za nowoczesne, takie jak: reklama, marketing, usługi internetowe, komunikacyjne, gdzie osoby starsze mają bardzo małe szanse na zatrudnienie, co wynika z charakteru tych dziedzin gospodarki i zdecydowanej dominacji młodych ludzi w kadrach. Prowadzi to w zasadzie do wykluczania osób starszych z procesu rekrutacyjnego już na wczesnych etapach, co często nie jest poparte rzeczywistymi gorszymi wynikami w posługiwaniu się taką technologią. Jak podają Robert McCann i Howard Giles (2002), amerykańskie sądy zaobserwowały znaczny wzrost spraw o dyskryminację wiekową właśnie z podaniem „nowych technologii” jako źródła problemu. Jak zostało już przedstawione powyżej, to również w tych branżach granica wieku, kiedy osoba może być uznana za nieodpowiednią do pracy, obniża się zasadniczo. Kierownik działu HR w firmie marketingowej wyjaśnia w wywiadzie: *„To są umiejętności programistyczne, albo czasem jakiś marketing szeptany na stronach internetowych. Osoby, które są powyżej, nie wiem, trzydziestego piątego roku życia w tym momencie, nie znajdują się na tym”* (R 7). Branża komputerowa wydaje się szczególnie wrażliwa na wiek pracowników, co tłumaczy jeden z jej przedstawicieli: *„Wiadomo, że trudno jest po pięćdziesiątce czy po sześćdziesiątce konkurować w sensie nowych technologii (...) Należy wziąć pod uwagę, że te technologie tak naprawdę zmieniają się co roku. Komputery musimy wymieniać w perspektywie 5 lat już tak na 100%. Generalnie komputery zmienia się co 3 lata. Z komputerami przychodzą nowe wersje systemów operacyjnych. Z nowymi systemami przychodzą nowe wersje oprogramowania nowych narzędzi. I tutaj jest proces szybkiego uczenia się”* (R 19). Jednak pojawiały się także opinie wśród pracodawców, które wprost zaprzeczały stereotypowi o braku umiejętności związanych z nowoczesnymi technologiami starszych pracowników. Dyrektor szkoły mówi: *„Te wszystkie nowinki, które weszły, czyli powszechność komputera i Internetu, no to już z dziesięć lat jak nie więcej, stały się normą i to dla tych nauczycieli pięćdziesięciokilkuletnich, nie są żadnym problemem. Więc tutaj, ja nie widzę takiego ... No dla mnie, to taki stereotyp”* (R 12).

Brak kwalifikacji technicznych i umiejętności poruszania się w gąszczu nowoczesnych technologii stanowią tylko jeden z powodów, dla których osoby starsze mogą być dyskryminowane w dostępie do zatrudnienia w tych obszarach. Innym jest coś, co respondenci określali jako „młody zespół” i oznaczało to, iż skład grup pracowniczych jest jednorodny wiekowo, a obecność osoby starszej, nawet w przypadku posiadania odpowiednich kompetencji, mogłaby zmniejszyć komfort pracy lub wyniki osiągnięte przez zespół. Jedna z rozmówczyń tłumaczy doniosłość kryterium wieku w formowaniu zespołów w sposób następujący: *„Tak, jest bardzo istotny (wiek – przyp. JS). Dlatego, że ... Raz, że cała firma ma, tak jak wspomniałam wcześniej, ona jest na ... W wieku do*

trzydziestego piątego roku życia, ale generalnie. U nas w dziale sprzedaży to jest przedział od dwudziestego trzeciego roku do maksymalnie, myślę, dwudziestego ósmego. Oprócz kierownika działu sprzedaży międzynarodowej, który jest rok ode mnie starszy i ma trzydzieści cztery lata. I myślę, że tej osobie ciężko byłoby się odnaleźć wśród tych, powiedzmy, piętnastu relatywnie młodych ludzi. Więc, no niestety, ma to (wiek) dla mnie znaczenie” (R 5). Przekonanie takie idzie w parze z wizerunkiem tych branż jako dynamicznych i nieustannie zmieniających się, w związku z tym nieprzystępnych dla starszych pracowników, którzy według powszechnie obowiązujących stereotypów charakteryzują się brakiem dynamiczności, stabilnością, mniejszą elastycznością, niechęcią do zmian i nowinek. Właściciel firmy zajmującej się produkcją filmową tak opisuje charakterystykę branży, w której działa jego przedsiębiorstwo:

„Przekładając to na ten taki rynek (...) reklamowo-promocyjny, to wiąże się z mediami, właśnie tak jak powiedzieliśmy, internetowymi, cyfrowymi, jeżeli chodzi o sprzęt i tak dalej, i tak dalej. To się tutaj wszystko zmienia, bardzo dynamicznie się zmienia. Więc myślę, dlatego ta młodość się tu dobrze odnajduje (...). A poza tym świeża krew, tutaj, myślę, że to też się wszystko zmienia, życie jest coraz szybsze i te filmy są coraz szybsze. Po prostu, świeża krew mi się wydaje, świeżą krew, świeże spojrzenie. Też takie hasło mamy «Świeże spojrzenie na film»” (R 6).

Drugim mechanizmem umożliwiającym wpływanie na decyzje pracodawców w odniesieniu do wieku poszukiwanego pracownika jest stanowisko pracy. Istnieje przekonanie, iż do pracy na niektórych stanowiskach osoby starsze mogą być gorzej (lub niekiedy lepiej) przystosowane ze względu na kondycję fizyczną lub kompetencje. Wydaje się, iż podział na prace fizyczne i tzw. „prace umysłowe” utrwalił się w świadomości pracodawców, gdyż pracownicy starsi często postrzegani byli jako nienadający się do wykonywania niektórych zadań wysiłkowych (Kononowicz i in. 2009). Z drugiej strony są jednak uważani jako odpowiedni na stanowiska do pracy umysłowej. Jeden z rozmówców tłumaczy: *„Tak jak mówię, na pewno na stanowiskach tych pracowników pomiarowych nie, bo fizycznie by nie wytrzymał wchodzenia na jakieś instalacje, konstrukcje. Ale w pracy koncepcyjnej, za biurkiem, opracowywania jakichś tam wyników prac, to jak najbardziej tak” (R 26).* Pogląd taki wydaje się potwierdzać obecność stereotypu, często omawianego w literaturze przedmiotu, a mianowicie, iż osoby starsze są mniej sprawne fizycznie i częściej chorują aniżeli pracownicy młodszy (Kononowicz i in. 2009, Perek-Białas i in. 2010). Inna respondentka potwierdza taką zależność: *„Recepcja nie bardzo, to też jest praca zmianowa, dwanaście godzin na nogach – jedna zmiana. Więc, dwanaście godzin w tym hotelu, osiem w tamtym, ale jest to praca stojąca. No, osoba czterdziesto – pięćdziesięcioletnia mająca już też problem z kręgosłupem, ona nie będzie stała tyle godzin. To jest po prostu praca dla osoby młodej. W gastronomii też wiem, że*

osoby młode doskonale sobie radzą. Osoby starsze też już mają problem z kolanami, przykładowo, bo to jest też praca cały czas na nogach. Przy barze pan też stoi dwanaście godzin, nie siedzi. Więc, to też taka specyfika no, różnych stanowisk” (R 16).

Jednakże pewna część respondentów podawała w wątpliwość zasadność takiego założenia, twierdząc, iż w przypadku niektórych prac fizycznych nawet wiek nie odgrywa roli w związku ze zmianami technologicznymi, jakie nastąpiły w tym obszarze: „Są prace ciężkie, wymagające, jeżeli mówimy o pracy fizycznej, wymagające dużego wysiłku fizycznego. Tu młodzi, zdrowi, silni, chętni do pracy, (...) mają przewagę. Są też prace fizyczne, gdzie wiek... może nie mieć znaczenia, bo w końcu czasy, kiedy człowiek dźwigał ciężary, minęły. Ma różne urządzenia, do transportu, dalekiego zasięgu, i z nich korzysta, sam nie musi niczego dźwigać i wtedy umiejętności starszego pracownika, umiejętności, celowo nie będę używał słowa doświadczenie, jego umiejętności są znacznie wyższe i ma duże szanse” (R 28).

W innych przypadkach wiek mógł być atutem na tego rodzaju stanowiskach, gdzie ceniona była wiedza i doświadczenie, które potocznie przypisywane jest osobom starszym: „Myślę, że też dobrze sprawują się starsi pracownicy na stanowiskach związanych z księgowością. Bo tutaj jest jednak wymagane duże doświadczenie. Tutaj nie można nikogo przyjąć w dobie zmieniających się przepisów i odpowiedzialności osoby, która ukończyła tylko Akademię Ekonomiczną, a tak naprawdę nie ma żadnej wiedzy praktycznej i nie ma czasu, żeby tą osobę uczyć” (R 16). Także w przypadku stanowisk kierowniczych bardziej zaawansowany wiek mógł służyć jako atut danego pracownika: „Kierownicy, tak kierownicy są osobami starszymi, kierownicy są z reguły starsi, starszymi z tym większym doświadczeniem” (R 4), „z mojego doświadczenia wynikałoby, że na stanowiskach kierowniczych wolałbym ludzi w średnim wieku mieć wszystkich, takich, z którymi łatwiej się mi komunikuje, tak?” (R 27). W takich sytuacjach znaczenie ma prawdopodobnie autorytet, który starszym osobom jako przełożonym łatwiej jest wzbudzić w swoich podwładnych aniżeli osobom młodszym.

Innym mechanizmem, który uruchamiał możliwość kategoryzowania pracowników według wieku, mógł być charakter pracy na danym stanowisku. Za przykład może służyć firma gastronomiczna, gdzie na stanowiskach związanych z kontaktem z klientem (praca „na kasie” lub jako kelner/ka) preferowane były osoby młodsze, podczas gdy do pracy przy sprzątanii lub w kuchni nadawały się bardziej osoby starsze. Co ciekawe, jak podkreśla to jedna z respondentek, podział taki był też wynikiem preferencji pracowników: „W większości te osoby, które mają czterdzieści siedem, koło pięćdziesiątki ... Tak jak mówię, bardziej biorą i są przyjmowane do sprzątanii. I one też jak chcą, to chcą bardziej sprzątać niż stać na kasie, czy tam na serwisie. Na serwisie może tak, bo ich nie widać tak? Oni sobie tylko zwijają, robią fryteczki i to wszystko. Natomiast, na kasie

one już nie chcą, tak? Podać kanapeczek, w tych koszulkach czy no Też niektórzy nie lubią chodzić w uniformach, w czapeczce, czy tam w koszulce takiej czy takiej (...). W tych wszystkich fast food'ach, to chyba są bardziej dziewczyny do trzydziestki. Nie widziałam żeby tutaj była, w North Fish'u też nie, w chińskiej taka dziewczyna młoda. Bardziej jak są, to są panie sprzątające” (R 18).

Preferencje co do wieku pracownika na konkretnym stanowisku mogą uruchamiać mechanizmy prowadzące do dyskryminacji osób starszych w ich staraniach o pracę. W zależności od stanowiska mogą one także działać na korzyść osoby starszej w momencie, gdy bardziej dojrzały wiek kojarzony jest z doświadczeniem, rozwagą, przewidywalnością, większą odpowiedzialnością. Niemniej jednak często zdarza się, iż wiek pracownika, definiowany zarazem jako wiek chronologiczny – zgodnie ze schematem wieku społecznego czy kognitywnego, może także być przyczyną wykluczania i dyskryminacji starszych pracowników.

Przedstawione powyżej mechanizmy wykluczania stanowią, z racji ograniczenia objętości tego artykułu, jedynie część z mechanizmów zidentyfikowanych w wyniku prowadzonych badań empirycznych. Innymi czynnikami wpływającymi na poziom inkluzji lub ekskluzji starszych kandydatów do pracy w danym przedsiębiorstwie mogła być także wielkość przedsiębiorstwa czy fakt bycia firmą polską lub z kapitałem zagranicznym. W przypadku większych firm możliwości inkluzji (na różnych etapach stosunku pracy) wobec starszych pracowników wzrastały z racji uważniejszego przestrzegania prawa pracy oraz posiadania odpowiednich jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie pracownikami lub programów równościowych. Takie rozwiązania, obecne także w większości w dużych firmach z kapitałem zagranicznym, umożliwiają większą kontrolę nad procesem rekrutacji oraz do pewnego stopnia gwarantują starszym kandydatom równiejszy start. Ciekawą obserwacją był też fakt, iż wielu pracodawców w większych przedsiębiorstwach przyznawało, iż dyskryminacja się po prostu nie opłaca, gdyż koszty ewentualnych procesów sądowych, zarówno finansowe, jak i wizerunkowe, mogą w znacznym stopniu zaszkodzić interesom tej firmy.

Podsumowanie i dyskusja

Wyniki badań empirycznych wskazują wyraźnie, iż to okrągłe liczby – 50, 60, 70 i 80, definiowane są najczęściej jako moment przekraczania wieku dojrzałego i wchodzenia w wiek „trzeci” lub „czwarty”, czyli okres starości (por. Gilleard i Higgs 2000). Jak zostało przedstawione we wprowadzeniu teoretycznym, proces społecznego konstruowania starości odbywa się już na poziomie prostej dystynkcji, jaką jest ustalanie w wyniku różnych praktyk społecznych,

zinstytucjonalizowanych lub indywidualnych, wieku określającego próg starości. Proces klasyfikowania jednostek na podstawie ich wieku chronologicznego, w wyniku którego wytwarzane są konstrukty starości, nosi znamiona arbitralności, na co wskazują przedstawione powyżej progi starości. Choć społeczne konstruowanie starości nie jest procesem ani nowym, ani niezbadanym, jego konsekwencje w postaci tworzenia się mechanizmów wykluczających z całą pewnością zasługują na uwagę, gdyż mogą prowadzić do dyskryminacji, zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej. Wszystkie rodzaje negatywnej dyskryminacji, zarówno na rynku pracy, w polityce, jak i w dostępie do edukacji, usług mieszkalnych, zdrowotnych czy publicznych, prowadzą do powstawania nierówności społecznych, ekonomicznych i kulturowych. Doświadczanie dyskryminacji może skutkować marginalizacją w przestrzeni publicznej i wykluczeniem z aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, co jest naturalnie stanem niepożądanym w punkcie widzenia spójności społecznej (*social cohesion*) rozumianej jako stan przeciwny do anomii społecznej. Spójność społeczna jest także wymieniana, obok wzrostu gospodarczego, dążenia do pełnego zatrudnienia oraz zrównoważonego rozwoju (*sustainable development*), jako jeden z celów strategii lizbońskiej będącej komponentem polityki społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej. Przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczaniu nie jest zatem jedynie wartością autoteliczną, lecz jest wyrazem usankcjonowanej polityki społecznej realizowanej przez państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym także Polski. Krzysztof Frysztacki w następujący sposób ujmuje wagę mechanizmu inkluzji:

„Inkluzja jest więc w swych rozmaitych wariantach najpierw swoistym aksjologicznym światopoglądem i płynącą z tego konstrukcją teoretyczno-ideologiczną, jest próbą konstruowania pożądanego obrazu świata społecznego, czegoś lepszego niż dotychczas, wartego zabiegów, a nawet związanych z tym poważnych kosztów, jeśli trzeba je ponosić [...]. Jeśli przyjąć takie rozumowanie, to ekskluzja jest również pewną ideą, pewnym kierunkiem myślenia i interpretowania. Jest niejako niezbędna by usprawiedliwić inkluzję i służy jako argument na rzecz tego, jak się inkluzję wyjaśnia i co się w związku z nią czyni. Im bardziej ekskluzja jawi się jako coś negatywnego, tym bardziej inkluzja staje się dobra i potrzebna” (Frysztacki 2005: 19).

Włączanie społeczne stanowi zatem mechanizm dążenia do poprawy ładu świata społecznego, w którym jednostki cieszą się maksymalną możliwą swobodą działania w osiąganiu swoich celów życiowych. Dyskryminacja rozumiana jako gorsze traktowanie jednostki ze względu na jej charakterystykę lub przynależność do jakiejś grupy tworzy zatem sytuację, w której zasada inkluzji społecznej jest łamana.

Na zakończenie rozważań zawartych w tej publikacji pragnę ponownie skierować uwagę czytelnika na kwestię społecznego konstruowania obrazu starości

w polskim społeczeństwie i roli, jaką odgrywają w tym procesie wspomniane już programy publiczne i pozarządowe skierowane przede wszystkim na aktywizację osób starszych na rynku pracy. Stosowana w tych programach nomenklatura, a mianowicie sformułowanie „osoby 50+ / pracownicy 50+” (czasami jest to także 45+) stworzyła całkowicie odrębną kategorię społeczną – osób będących potencjalnymi beneficjentami programów pomocowych, czy to w odniesieniu do podnoszenia kwalifikacji, integracji na rynku pracy, czy przeciwdziałania dyskryminacji tej grupy osób. Powstaje zatem pytanie, czy nadmierne uwydatnienie granicy wieku chronologicznego, jakim jest 50. rok życia, nie sprawia, iż ta grupa osób jest obecnie postrzegana jedynie jako problematyczna, nieumiejąca sobie radzić z otaczającą rzeczywistością oraz wymagająca nieustannej asekuracji na rynku pracy? Programy rządowe skierowane do osób „50+” w sposób arbitralny, sztuczny i pochopny stwarzają negatywną typizację – kategorię społeczną osób nieaktywnych zawodowo, której obraz umacnia się w odbiorze publicznym i przenika do codziennych praktyk społecznych. Wdrażanie programów skierowanych jedynie do tej konkretnej grupy odbiorców utwierdza istniejące negatywne stereotypy osoby pięćdziesięcioletniej jako biernej i niekompetentnej zawodowo, zarówno w świadomości przyszłych potencjalnych pracodawców, jak i osób należących do tej kategorii wiekowej. Działania takie wydają się szczególnie kuriozalne w kontekście przeprowadzanych niedawno zmian wydłużenia wieku emerytalnego do 67 lat, który stawia pięćdziesięcioletniego pracownika w zupełnie nowym świetle.

Dekonstrukcja omawianych w tym artykule kategorii wiekowych, takich jak „40+” czy „50+” opartych wyłącznie na wieku chronologicznym oraz skupienie się na rzeczywistych zaletach wynikających z zatrudniania osób starszych wydaje się podejściem, które w polityce społecznej powinno znaleźć swoje miejsce. Możliwe, iż stosowanie bardziej neutralnych sformułowań wiekowych, nieopartych na granicy wieku chronologicznego oraz podkreślanie kompetencji, kapitału i potencjału tych osób na rynku pracy, zamiast braków mogłoby przyczynić się do zwiększenia różnorodności wiekowej w obszarze rynku pracy, a także w innych sferach życia publicznego i pomóc w budowie bardziej inkluzywnego społeczeństwa. Jednocześnie, współczesna literatura gerontologiczna proponuje także inną perspektywę analityczną problemu wykluczania starszych pracowników z rynku pracy. Sugeruje ona, iż wraz z rosnącą liczbą „baby boomers” pozostających (dobrowolnie lub nie) na rynku pracy przy jednoczesnym zmniejszającym się udziale ludzi młodych, wynikającym z procesu demograficznego starzenia się siły roboczej, uprzedzenia i negatywne stereotypy ulegną samoistnemu przekształceniu na korzyść starszych pracowników (Catterall i Maclaran 2001; Loretto i in. 2007; Parry i Tyson 2011).

Na koniec nie można pominąć faktu, iż obszar polityki społecznej, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim dostarcza w obecnej chwili nowych

przesłanek do zrewidowania dotychczasowego myślenia o dojrzałych pracownikach. Wpływ na kształtowanie obrazu starszego pracownika będą miały bowiem nie tylko przyszłe efekty powszechnych już reform systemów emerytalnych, zmian polityk wspierania i rozwoju osób starszych na rynku pracy czy polityk z zakresu aktywnego starzenia. Podkreślić także należy niebagatelne znaczenie dalszych kierunków rozwoju tychże polityk w odpowiedzi na nowe pytania o tak ważne kwestie, jak sprawiedliwość międzypokoleniowa (w odniesieniu do przyszłych pokoleń) w kontekście wzrostu ekonomicznego i ochrony środowiska (Muraca 2012; Kallis i in. 2012), postępująca prekaryzacja pracy, szczególnie w odniesieniu do młodszego pokolenia (Standing 2011; Dörre 2006; Pańków 2012) czy zwiększające się w Europie ryzyko biedy w starszym wieku (także w krajach najwyżej rozwiniętych) i wynikające z tego coraz częstsze łączenie emerytury z pracą.

Literatura

- Ainsworth, Susan i Cynthia Hardy. 2007. *The Construction of the Older Worker: Privilege, Paradox and Policy*. „Discourse & Communication” 1–2: 267–285.
- Aronsson, Karin. 1997. *Age in Social Interaction. On Constructivist Epistemologies and the Social Psychology of Language*. „International Journal of Applied Linguistics” 7–1: 49–56.
- Ashon, Kemal i Margaret Bass. 2002. *Past it at 40?* Bristol: The Policy Press.
- Barak, Benny i Leon G. Schiffman. 1981. *Cognitive Age: A Nonchronological Age Variable*. „Advances in Consumer Research” 08–81: 602–606.
- Beck, Ulrich i Elisabeth Beck-Gernsheim. 2002. *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Blaikie, Andrew. 1999. *Ageing and Popular Culture*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Błądowski, Piotr i Andrzej Szuwarzyński. 2009. *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia (desk research)*. Sopot: PBS DGA.
- Bourdieu, Pierre. 2006. *Dystynkcja: klasy i klasyfikacje*. W: A. Jasińska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki i M. Ziółkowski (red.). *Współczesne teorie socjologiczne*. Warszawa: Scholar, s. 634–651.
- Brückner, Hanna i Karl Ulrich Mayer. 2005. *De-Standardization of the Life Course: What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place?* „Advances in Life Course Research” 9–4: 27–53.
- Catterall, Miriam i Pauline Maclaran. 2001. *Body Talk: Questioning the Assumptions in Cognitive Age*. „Psychology and Marketing” 18–10: 1117–1133.
- CBOS. 2012. *Polacy wobec własnej starości*. Warszawa.
- Chang, Chinchung. 2008. *Chronological Age Versus Cognitive Age For Younger Consumers: Implications for Advertising Persuasion*. „Journal of Advertising” 37–3: 19–32.

- Czarnik, Szymon i Konrad Turek. 2012. *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Czekanowski, Piotr. 2012. *Spoleczne aspekty starzenia się ludności w Polsce. Perspektywa socjologiczna*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Dörre, Klaus. 2006. *Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen*. „Arbeit“ 15–1: 181–193.
- Duncan, Colin i Wendy Loretto. 2004. *Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment*. „Gender, Work and Organization” 11–1: 95–115.
- Frysztański, Krzysztof. 2005. *Wokół istoty „społecznego wykluczenia” oraz „społecznego włączenia”*. W: J. Grotowska-Leder. *Ekсклюzja i inkluzja społeczna – diagnoza, uwarunkowania, kierunki działań*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, s. 14–31.
- Gilleard, Chris i Paul Higgs. 2000. *Cultures of Ageing: Self, Citizen and the Body*. Harlow: Prentice Hall.
- Góra, Marek, Jerzy Litwiński, Anna Giza-Poleszczuk i Urszula Sztanderska. 2008. *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 1–139.
- Górnika, Jarosław, Magdalena Jelonek, Karolina Keler, Seweryn Krupnik i Barbara Worek. 2010. *Raport baza rynków pracy*. Kraków: Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy.
- Hazan, Heim. 1994. *Old Age: Constructions and Deconstructions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holstein, Jaber i James F. Gubrium. 2007. *Constructionist Perspectives on the Life Course*. „Sociology Compass” 1–1: 335–352.
- Kaczmarek, Krzysztof. 2006. *Problematyka aktywizacji zawodowej osób w wieku ponad 50 lat, w polityce rządu*. W: Z. Olejniczak (red.). *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus*. Leszno: WSMiZ, s. 12–34.
- Kallis, Giorgos, Christian Kerschner i Joan Martinez-Alier. 2012. *The Economics of Degrowth*. „Ecological Economics” 84–1: 172–180.
- Kluzowa, Krystyna i Krystyna Slany. 2004. *Obraz polskiej starości w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2002*. W: M. Krobicki i Z. Szarota (red.). *Seniorzy w społeczeństwie XXI wieku*. Kraków: Krakowska Szkoła Wyższa im. A. Frycza Modrzewskiego, s. 109–119.
- Kononowicz, Marta, Joanna Michałowska i Aleksandra Majewska. 2009. *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy*. Sopot: PBS DGA.
- Laz, Cheryl. 1998. *Act Your Age*. „Sociological Forum” 13–1: 85–113.
- Loretto, Wendy, Sarah Vickerstaff i Phil White. 2007. *The Future for Older Workers*. Bristol: Policy Press.
- Macnicol, John. 2005. *The Age Discrimination Debate in Britain: From the 1930s to the Present*. „Social Policy and Society” 4–3: 295–302.
- McCann, Robert i Howard Giles. 2002. *Ageism in the Workplace: A Communication Perspective*. W: T. D. Nelson (red.). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge: MA: MIT Press, s. 163–199.

- Mcmullin, Julie. 2000. *Diversity and the State of Sociological Aging Theory*. „The Gerontologist” 40: 517–530.
- Morgan, Leslie i Suzanne Kunkel. 2007. *Aging, Society, and the Life Course*. New York: Springer Publishing Company.
- Mól, Daniel. 2008. *Osoby 50+ na rynku pracy*. „Biuletyn FISE” 7: 1–14.
- Muraca, Barbara. 2012. *Towards a Fair Degrowth-Society: Justice and the Right to a “Good Life” Beyond Growth*. „Futures” 44–6: 535–545.
- Neugarten, Bernice L., Joan W. Moore i John C. Lowe. 1965. *Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization*. „American Journal of Sociology” 70–6: 710–717.
- Nikander, Pirjo. 2000. *“Old” versus “Little Girl” a Discursive Approach to Age Categorization and Morality*. „Journal of Aging Studies” 14–4: 335–358.
- Pańków, Maciej. 2012. *Młodzi na rynku pracy. Raport z badań*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Parry, Emma i Shaun Tyson. 2011. *Managing an Age Diverse Worforce*. New York: Palgrave Macmillian.
- Perek-Białas, Jolanta, Konrad Turek i Hanna Strzałkowska. 2010. *Analiza desk research w ramach badań dot. stworzenia modelu świadczenia usług doradztwa i rozwoju kariery pracowników 50+*. Kraków: PBS DGA.
- Piotrowski, Jerzy. 1973. *Miejsce człowieka starego w rodzinie i społeczeństwie*. Warszawa: PWN.
- Posthuma, Richard i Michael Champion. 2009. *Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions*. „Journal of Management” 35–1: 158–188.
- Powell, James. 2001. *Theorizing Gerontology: The Case of Old Age, Professional Power, and Social Policy in the United Kingdom*. „Journal of Ageing and Identity” 6–3: 15–21.
- Powell, James. 2009. *Social Theory, Ageing, and Health and Welfare Professionals: A Foucauldian “Toolkit”*. „Journal of Applied Gerontology” 28–6: 669–682.
- Raław, Mariola. 2011. *Publiczna troska, prywatna opieka*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Riach, Peter i Judith Rich. 2006. *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market*. „IZA Discussion Paper” vol. 2522.
- Schimanek, Tomasz. 2006. *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*. Warszawa: ARFP.
- Speer, Susan. 2000. *Let’s Get Real? Feminism, Constructionism and the Realism/Relativism Debate*. „Feminism & Psychology” 10–4: 519–530.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, New York: Bloomsbury Academic.
- Stypińska, Justyna. 2011. *Ageizm i dyskryminacja ze względu na wiek jako doświadczenie dojrzałych Polaków na rynku pracy*. W: J. Mucha i Ł. Krzyżowski (red.). *Ku socjologii starości*. Kraków: Wydawnictwo AGH, s. 175–201.
- Szatur-Jaworska, Barbara. 2000. *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*. Warszawa: ASPRA-JR.

- Szatur-Jaworska, Barbara. 2008. *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*. Warszawa: Biuro RPO.
- Szatur-Jaworska, Barbara i Barbara Rysz-Kowalczyk. 2007. *Raport z badania "Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Szanse i bariery"*. Warszawa: ARFP.
- Szukalski, Piotr. 2004. *Uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na wiek (ageizm) – przyczyny, przejawy, konsekwencje*. „Polityka Społeczna” 2: 11–15.
- Szukalski, Piotr, Iwona Oliwińska, Elżbieta Bojanowska i Zofia Szweda-Lewandowska. 2008. *To idzie starość – polityka społeczna a przygotowanie do starzenia się ludności Polski. Demografia*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Tokarz, Barbara. 2005. *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*. Warszawa: ARFP.
- Trafiałek, Elżbieta. 2002. *O nową politykę społeczną wobec starości*. W: L. Frąckiewicz (red.). *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, s. 178–196.
- Woodward, Kathleen. 2006. *Performing Age, Performing Gender*. „NWSA Journal” 18–1:162–189.
- Van Dalen, Henrik P., Kene Henkens i Joop Schippers. 2009. *Dealing with Older Workers in Europe: A Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions*. „Journal of European Social Policy” 19(1): 47–60.

Older Worker in the Labour Market in Poland: 40+? 50+? Or only „a plus”?

Summary

The article presents the process of social construction of old age in the labour market in Poland, which manifests itself through different age distinctions, such as chronological, social, psychological or cognitive age. The analysis of 30 in-depth interviews with employers in Małopolska region from small, medium and large enterprises, as well as expert interviews with representatives of labour market institutions comprises empirical material to formulate an answer to a question about the consequence of age signifiers for the situation of an individual in employment. Moreover, the article illustrates the functioning of some mechanism of exclusion of older people from labour market, which despite the fact that efforts are being made in order to increase the effectiveness of the anti-discrimination legislation in Poland, are still particularly prominent in certain sectors of economy.

Key words: sociology of ageing; age discrimination; age distinctions; labour market; ageism.