

„Wejdź w moje buty – warsztat łamania stereotypów”

Podsumowanie projektu

spis treści

	Str.
Wprowadzenie	3
Skala uprzedzeń i stereotypów związanych z wiekiem pracownika na rynku pracy w Polsce	3
Problemy w badaniu zjawiska dyskryminacji związanej z wiekiem	5
Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy	5
Dyskryminacja ze względu na wiek na etapie rekrutacji kandydata/teki do pracy	6
Ogłoszenia o pracę	6
Rozmowy kwalifikacyjne	7
Dyskryminacja ze względu na wiek podczas trwania stosunku pracy	7
Dyskryminacja ze względu na wiek w zakresie rozwiązywania stosunku pracy	8
Źródła i mechanizmy dyskryminacji	9
Ageizm – stereotyp związany z wiekiem	10
Projekt – wyniki badania	14
Działania zrealizowane w projekcie „Wejźdź w moje buty – warsztat łamania stereotypów”.	14
Dyskryminacja w procesie rekrutacji	15
Przejawy dyskryminacji w sytuacji pracy	15
Przyczyny dyskryminacji	16
Korzyści dla firmy związane z zatrudnianiem osób po 50 r.ż.	17
Efekty ujemne dla firmy związane z zatrudnianiem osób po 50 r.ż.	18
Czego młodzi pracownicy mogą się nauczyć od starszych, a starsi od młodych?	19
Co można zrobić, aby ograniczyć nierówne traktowanie pracowników ze względu na wiek?	20
Podsumowanie	21
Rekomendacje do działania	22

Wprowadzenie

We wrześniu i październiku 2010 r. Fundacja Centrum Promocji Kobiet zrealizowała projekt edukacyjno – badawczy dotyczący stereotypów związanych z wiekiem funkcjonujących na polskim rynku pracy. Projekt współfinansowany był ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach konkursu inicjatyw organizacji pozarządowych w 2010 r. na najlepsze projekty z obszaru wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Badania rynku pracy pokazują, że zarówno osobom młodym – do 24 r.ż. jak i tym po 50-ce trudno jest w Polsce znaleźć pracę. W obu grupach nie pracuje ok. 70% ich członków i stanowią oni znaczny odsetek osób bezrobotnych. Pomimo tego, że młodzi pracownicy są na ogół lepiej wykształceni niż starsi, znają języki i komputery, a pracownicy 50+ przeżyli swoje dorosłe życie w polskim kapitalizmie i rzadko ujawniają nawyki z socjalistycznego systemu pracy, to obie grupy doświadczają trudności na rynku pracy, które wydają się być niezwiązane z ich przygotowaniem zawodowym i motywacją do pracy. Sondaż przeprowadzony wśród bezrobotnych klientek FCPK oraz analiza badań na temat barier na rynku pracy wskazuje na funkcjonowanie negatywnych stereotypów związanych z młodym lub starszym wiekiem pracownika, które silnie wpływają na decyzje pracodawców w kwestii zatrudnienia.

Celem projektu była identyfikacja tych stereotypów i przeprowadzenie warsztatów, podczas których pracodawcy, pracownicy i osoby bezrobotne wspólnie pracowali nad wyjaśnieniem źródeł tych uprzedzeń i sposobami zmniejszenia ich wpływu na zatrudnianie osób młodych i starszych.

Skala uprzedzeń i stereotypów związanych z wiekiem pracownika na rynku pracy w Polsce

Z ankiety przeprowadzonej w 2007 roku przez portal Pracuj.pl wśród pracowników, bezrobotnych i nielicznych pracodawców wynikało, że najbardziej dyskryminowanymi grupami społecznymi na rynku pracy są osoby po 50. roku życia oraz ludzie niepełnosprawni.¹ Aż 90% respondentów uważa, że w Polsce istnieją grupy społeczne, które

¹ Źródło: Ankieta „Dyskryminacja na rynku pracy”, Pracuj.pl, kwiecień 2007 r., N=2458

są pomijane lub dyskryminowane na rynku pracy. Tylko 1,5% badanych jest przeciwnego zdania. Najczęściej wskazywano na dyskryminacje osób po 50. roku życia (61% odpowiedzi), niepełnosprawnych (51%), a oraz osoby wchodzące na rynek pracy (44%). Osoby po 50. roku życia są również zdaniem ankietowanych najbardziej dyskryminowanymi grupami na rynku pracy - uważa tak 21% respondentów. Na trzecim miejscu wśród najbardziej dyskryminowanych grup znalazły się osoby młode, wchodzące na rynek pracy – 16% respondentów. Wiek, wskazywany był więc jako kryterium dyskryminacji na rynku pracy przez **37%** respondentów.

Niedostateczne zatrudnienie w grupie wiekowej 50+ to przejaw dyskryminacji ze względu na wiek. Ale pracujący 50-latkowie także spotykają się z gorszym traktowaniem w miejscu pracy. Badania pokazują pewną dwuznaczność sytuacji pracownika.² Tylko nieliczni starsi pracownicy wskazują na sytuacje dyskryminacji w miejscu pracy (6% badanych), jednak może to wynikać z tego, iż są oni zadowoleni z samego faktu posiadania pracy.³ Okazuje się, że pracujący 50-latek nie ocenia jako dyskryminujących pewnych sytuacji, które wskazują na negatywne wartościowanie pracownika ze względu na wiek, podzielając tym samym pogląd pracodawcy. Przykładem tego może być zaskakująco niski poziom uczestnictwa w szkoleniach. Pracujący pięćdziesięcioletek według wielu pracodawców nie kwalifikuje się już na różnego rodzaju formy kształcenia, gdyż nie warto inwestować w jego rozwój. „Mniej niż co piąty badany w wieku 50+ (18%) deklaruje, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy brał udział w szkoleniach (innych niż BHP i PPOŻ).”⁴

Inny pogląd reprezentują kobiety zgłaszające się po pomoc w znalezieniu pracy w Fundacji Centrum Promocji Kobiet. Najwięcej jest wśród nich kobiet do 25 lub po 40 r.ż. z kwalifikacjami poszukiwanymi na warszawskim rynku pracy (księgowo, handlowcy, sekretarki). Mimo doświadczenia i motywacji do pracy napotykają na bariery związane, w ich opinii, z wiekiem.

² Badania realizowane w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”, wyniki badań przeprowadzonych w roku 2009, PBS DGA Sp. zo.o., str. 21-24

³ Op.cit. s. 36

⁴ Op.cot. s. 25

Problemy w badaniu zjawiska dyskryminacji związanej z wiekiem

Dyskryminacja na rynku pracy jest zakazana przez prawo. Kodeks Pracy (art. 11 K.p.) zobowiązuje pracodawcę do przestrzegania zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość. Przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną i zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

W badaniach otwartych na temat dyskryminacji pracodawcy rzadko udzielają odpowiedzi (tylko 6% w badaniach Pracuj.pl z 2007r.). Zapytani bezpośrednio stwierdzają, że nie widzą żadnych barier w zatrudnianiu pracowników 50+ (75% firm w badaniu konsorcjum PBS DGA i Human Capital Business z 2009 r.)⁵ Bariery związane z wiekiem kandydata/ki do pracy są natomiast doskonale znane pracownikom firm rekrutacyjnych prowadzący rekrutację na zlecenie firm, a także pośrednikom w urzędach pracy. Choć w ofertach nie ma sformułowań wskazujących na dyskryminację ze względu na wiek, to w fazie ustalania szczegółów pojawiają się sugestie werbalne: „tylko żeby nie był za stary/a”, „najwyżej do 40-stki”, „tylko nie po szkole”, „aplikacje kandydatów muszą mieć zdjęcia”.

Ze względu na te trudności zjawisko występowania stereotypów bada się „pośrednio” poprzez porównanie udziału poszczególnych grup społecznych/demograficznych w rynku pracy, liczbę spraw o dyskryminację w sądzie, analizę demograficzną nowozatrudnianych i zwalnianych pracowników, wiek pracowników awansowanych, wysyłanych na szkolenia etc. oraz badania jakościowe – czyli badania focusowe lub analizę przypadków.

Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy

W praktyce przejawy dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy możemy rozpatrywać na trzech etapach związanych z zatrudnianiem i pracą pracownika:

- **poszukiwania kandydata do pracy** (ogłoszenia o pracę, prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, podejmowania decyzji o zatrudnieniu),
- **trwania stosunku pracy** (kształtowania warunków pracy i płacy, w tym także wysokości wynagrodzeń, polityka awansów, polityka rozwoju: kierowanie na

⁵ Op.cit. s. 36

szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika, mobbingu i molestowania seksualnego pracowników),

- **rozwiązywania stosunku pracy** (podejmowania decyzji, kto i z jakiego powodu zostanie zwolniony, także w trakcie zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników np. zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy, likwidacji niektórych stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, leżących po stronie pracodawcy).

W praktyce okazuje się, że dyskryminacja ze względu na wiek występuje najczęściej na etapie poszukiwania kandydata/cki do pracy oraz rozwiązywania stosunku pracy.

Dyskryminacja ze względu na wiek na etapie rekrutacji kandydata/cki do pracy

Ogłoszenia o pracę

Na tym etapie dyskryminacja ze względu na wiek ma miejsce w treści ogłoszeń prasowych oraz podczas rozmów kwalifikacyjnych. W ramach badania przeprowadzonego przez Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej przeanalizowano treść około 37 270 ogłoszeń (analizie poddano ogłoszenia zamieszczone na przestrzeni trzech miesięcy w „Gazecie Wyborczej”, „Życiu Warszawy” oraz opublikowane w internecie na stronie www.pracuj.pl). W 2028 przypadkach czyli w 5,44% przebadanych ogłoszeń wystąpiła jakakolwiek z przesłanek dyskryminacyjnych. Więcej takich zdarzeń miało miejsce w ogłoszeniach drobnych (56%), niż w tych większego formatu (44%). Stwierdzono, że ogłoszenia, w których doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, były zamieszczane w przeważającej większości przez samych pracodawców, poszukujących kandydatów na pracowników. Miało to miejsce w 1530 przypadkach. W pozostałych przypadkach ogłoszeniodawcami były firmy, zajmujące się profesjonalnie poszukiwaniem pracowników oraz urzędy pracy (rejonowe oraz wojewódzkie). Raport pokazuje nieprzestrzeganie przepisów przez instytucje publiczne, niezależnie od tego, czy celowo naruszyły one prawo czy też jest to wynikiem jego niezajomości⁶.

W badaniach z 2009 r. przeprowadzonych przez Polskie Towarzystwo Antydyskryminacyjne takich ofert było już 10%.⁷

⁶ 6 Materiały z Konferencji „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu” zorganizowanej w dniu 28 października 2004 r. przez PSEP oraz Wydział Prawa i Administracji UW; rozdział autorstwa Witolda Klause: Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę. Raport z badań

⁷ Badania PTPA z 2009 r. Przeanalizowano 60727 ogłoszeń.

Pracownicy urzędów pracy zwracają uwagę to, że pracodawcy nie znają przepisów prawnych i często nie rozumieją, że nie mogą umieszczać wieku poszukiwanego pracownika w ofercie. Zwykle więc pracownicy urzędów pracy albo odmawiają przyjęcia takiej dyskryminującej oferty, albo przyjmują ją, nie wpisując wieku. Jednak w tym ostatnim przypadku, znając intencje pracodawcy, nie wysyłają osób starszych na rozmowę o pracę, nie chcąc robić im złudnych nadziei.⁸

Rozmowy kwalifikacyjne

W praktyce dyskryminacja ze względu na wiek występuje także podczas rozmów kwalifikacyjnych. Pracodawcy niekiedy wyrażają zdanie na temat „nieodpowiedniego” wieku kandydata już podczas rozmowy albo też po jej zakończeniu, przy udzielaniu kandydatowi informacji zwrotnej na temat przyczyn odmowy zatrudnienia.

Dyskryminowany kandydat do pracy ma prawo wystąpienia do sądu przeciwko pracodawcy z roszczeniem o odszkodowanie. W praktyce jednak takich sporów jest bardzo mało. Należy przy tym podkreślić, że udowodnienie w sądzie pracy, iż podstawą odmowy zatrudnienia był właśnie wiek pracownika, jest trudne i ta trudność działa na korzyść pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 65/00, OSP 2003, z. 2, poz. 27) – a więc jeszcze przed nowelizacją Kodeksu pracy w tym zakresie – stwierdził, że **odmowa dopuszczenia do pracy pracownika, który osiągnął wiek emerytalny, stanowi dyskryminację**. Sąd Najwyższy stanął więc na stanowisku, że wiek pracownika nie może być przyczyną odmowy zatrudnienia, natomiast osiągnięcie wieku emerytalnego i odpowiedniego stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do emerytury może być przyczyną wypowiedzenia umowy.

Dyskryminacja ze względu na wiek podczas trwania stosunku pracy

Nie znaleziono badań wskazujących, że osoby w wieku powyżej 50 lat są dyskryminowane poprzez zaniżanie wynagrodzenia. Wręcz przeciwnie, wielu pracodawców lepiej wynagradza pracowników starszych niż młodszych, stosując w tym przypadku dopuszczalne kryterium różnicujące sytuację pracowników – kryterium stażu pracy. W wielu układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania lub pragmatykach stosowane są dodatki stażowe

⁸ Raport z przebiegu ośmiu dyskusji wokół problemu dyskryminacji ze względu na wiek – materiał opracowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce w ramach programu „STOP dyskryminacji osób starszych”, 2005 r.

wypłacane według ogólnego lub zakładowego stażu pracy. Wydaje się więc, że nie można mówić o dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń [ze względu na wiek](#).

W praktyce dyskryminacja ze względu na wiek w trakcie trwania stosunku pracy pojawia się często przy wysyłaniu pracowników na szkolenia, w szczególności językowe. Bardzo często starsi pracownicy nie są w ogóle na nie kierowani, gdyż pracodawcy uważają, że jest to nieracjonalny sposób wydawania środków szkoleniowych.

W trakcie zatrudnienia pracodawca może dopuścić się także mobbingu lub molestowania seksualnego w stosunku do pracownika. Molestowanie seksualne jest dyskryminacją ze względu na płeć, a nie ze względu na wiek. Mobbing może być jednak przejawem dyskryminacji ze względu na wiek. W myśl art. 183a § 5 k. p. polega on na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stanowi zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. W praktyce osoby starsze i młode spotykają się w środowisku pracy z naruszaniem godności, poniżaniem lub upokarzaniem przez pracodawcę lub bezpośredniego przełożonego.

Dyskryminacja ze względu na wiek w zakresie rozwiązywania stosunku pracy

Praktyka wskazuje, że z tym rodzajem dyskryminacji ze względu na wiek spotykamy się bardzo często, w szczególności w niektórych instytucjach państwowych, które nawet nie kryją, że podejmują decyzję o zwolnieniu pracowników np. powyżej 55 roku życia. Wielu pracowników żyje w ciągłym stresie obawiając się takiego zwolnienia. Potwierdzają to wypowiedzi uczestników dyskusji lokalnych: osoby pracujące i będące w wieku 50+ żyją w permanentnej obawie i stresie, że mogą być zwolnione i nie znajdą pracy ani nie uzyskają uprawnień emerytalnych. Pracodawcy starają się tymczasem zwolnić starszych pracowników zanim wejdą w okres ochronny. Zgodnie z art. 39 k. p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku. Nie dotyczy to jedynie sytuacji, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Po wejściu przez pracownika w okres ochronny pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę za porozumieniem stron (co jest w praktyce niemożliwe, gdyż pracownicy nie wyrażają na to zgody) lub bez wypowiedzenia. To ostatnie rozwiązanie możliwe jest jedynie wówczas, gdy zostaną spełnione przesłanki wymienione w przepisach (art. 52i 53 k. p.).

Wydłużenie okresu ochrony o 2 lata paradoksalnie spowodowało pogorszenie sytuacji osób starszych na rynku pracy. Osoby zbliżające się do wieku ochronnego są zwalniane, a te już zwolnione, mają trudności ze znalezieniem pracy. Bezrobotne osoby znajdujące się w wieku ochronnym nie mają większych szans na znalezienie pracy.

Źródła i mechanizmy dyskryminacji

Pojawia się pytanie, jakie są źródła dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu, dlaczego, mimo wielu zapisów zakazujących dyskryminacji i dających skuteczne instrumenty ochrony przed jej występowaniem, problem ten jest doświadczeniem wielu starszych pracowników. Wśród wielu przyczyn tego stanu najważniejsze wydają się:

- **sytuacja na rynku pracy** (możliwość dokonania wyboru poszukiwanego pracownika spośród wielu kandydatów),
- **sytuacja gospodarcza** (wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej powodujące poszukiwanie przez pracodawców jak najtańszych i najbardziej wydajnych pracowników),
- **stereotypy w postrzeganiu pracowników po 50. roku życia**⁹ (jako pracowników, którzy są mniej wydajni, częściej chorują, są mniej elastyczni, mają swoje nawyki, pracują „od... do”, nie przejawiają inicjatywy, nie chcą się szkolić – uczyć języków obcych, poznawać nowych technologii, pracują „na przeczekanie” do osiągnięcia wieku chroniącego ich przed wypowiedzeniem),
- **okres ochronny** – szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego¹⁰,
- **strach osób poszukujących pracy** przed brakiem możliwości jej znalezienia ze względu na fakt, że odważyli się wystąpić z roszczeniem przeciwko pracodawcy,
- **niska znajomość przepisów prawa pracy** (zarówno wśród pracodawców jak i pracowników), w tym także praw, jakie przysługują dyskryminowanym kandydatom do pracy i pracownikom,
- **przewlekłość postępowań przed sądem** (zwykle procesy sądowe z zakresu prawa pracy trwają od 1,5 roku do 5 lat; dyskryminowany pracownik, zanim wygra proces,

⁹ Raport z przebiegu ośmiu dyskusji wokół problemu dyskryminacji ze względu na wiek, op. cit.

¹⁰ Praktyka pokazuje, że ustanowienie przepisów chroniących pewne grupy przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy (np. kobiet w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego) automatycznie powoduje trudność w znalezieniu przez nie pracy. Taki pracownik staje się bowiem mniej atrakcyjny dla pracodawcy.

może mieć w tym czasie trudności ze znalezieniem pracy, jeśli informacja o toczącym się postępowaniu sądowym dotrze do potencjalnego nowego pracodawcy),

- **brak orzeczeń sądów** pracy na temat dyskryminacji,
- **niskie kary za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy**, jakie może stosować Państwowa Inspekcja Pracy, brak reakcji PIP na dyskryminację kandydatów do pracy (np. brak karania za formułowanie dyskryminujących ogłoszeń prasowych).

Warto wspomnieć, że po nowelizacji Kodeksu Pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., wielu pracodawców (w szczególności dużych) organizuje szkolenia dla Zarządów oraz szeroko rozumianej kadry menedżerskiej dotyczące zakazu dyskryminacji i mobbingu. W niektórych firmach tworzone są stosowne procedury mające zapobiegać dyskryminacji i mobbingowi, powoływane są także specjalne komisje ds. dyskryminacji składające się z przedstawicieli pracowników i pracodawców. Praktyka pokazuje, że takie formy zapobiegania dyskryminacji stosowane są w firmach, w których nie ma związków zawodowych. Związki zawodowe nie przejawiają natomiast chęci podjęcia tematu przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi – choć w zakresie ich obowiązków leży obrona praw pracowniczych. Związki zawodowe, podobnie jak organizacje społeczne, mogą aktywnie reprezentować interesy dyskryminowanych pracowników w sądzie (mogą wszcząć postępowanie sądowe na rzecz pracownika, przedstawiciel związków może także uczestniczyć w postępowaniu sądowym w roli jego pełnomocnika).

Ageizm – stereotyp związany z wiekiem

Stereotyp, to uproszczony, jednostronny, wyjaskrawiony obraz pewnej zbiorowości, traktujący wszystkich jej członków w sposób niezróżnicowany, niezależnie od ich przymiotów indywidualnych. Jest on niezmiernie trudny do zmiany, ponieważ osoba podzielająca stereotyp jest przekonana o jego prawdziwości i nie przyjmuje niezgodnych z nim informacji. Z tego względu nowe doświadczenia z „przedmiotem” stereotypu nie wpływają na jego zmianę, a „wyjątki tylko potwierdzają regułę”. Psychologowie przypisują stereotypom istotne funkcje: porządkują one świat, ułatwiają funkcjonowanie w społeczeństwie, dając gotowe wzorce myślenia i zachowania, usprawiedliwiają zachowania, wzmacniają tożsamość grupową – dając poczucie przynależności i bezpieczeństwa. Ale jednocześnie stereotypy ograniczają doświadczenia i rozwój człowieka i społeczeństw. Ryszard Kapuściński, tak pisał o niebezpieczeństwach wynikających z posługiwania się stereotypem: „...Stereotyp - przez to, że bierze się nie z wiedzy, lecz z emocji -jest bardzo

niebezpieczny. Utrudnia nam rzeczywiste dotarcie do drugiego człowieka, rzeczywiste zrozumienie jego racji - z tego względu jest takim bardzo rozpowszechnionym złem..."¹¹ Stereotypy manifestują swoją obecność poprzez uprzedzenia i zachowania dyskryminujące. Uprzedzenia, to skłonność do formułowania pochopnych, negatywnych sądów na temat innych na podstawie ich przynależności grupowej (np. wiekowej). Ludzie uprzedzeni spostrzegają innych niemal wyłącznie przez pryzmat stereotypów. Dyskryminacja odnosi się do niesprawiedliwego traktowania innych, ze względu na ich przynależność grupową. Różnica między uprzedzeniem, a dyskryminacją to różnica między: myśleniem / odczuwaniem (uprzedzenia), a działaniem (dyskryminacja). Stereotyp jest normalnym i nieuniknionym następstwem naszego codziennego funkcjonowania poznawczego ale uprzedzenia i dyskryminacja – nie.¹²

Jak silne jest działanie stereotypu wieku ilustruje pomysłowy eksperyment przeprowadzony w Stanach Zjednoczonych. W jednym z badań uczestnikom w I grupie pod pretekstem testu językowego przedstawiono słowa-elementy stereotypu ludzi starych (np. zapominalski, Floryda, bingo), natomiast II grupie uczestników prezentowano słowa niezwiązane z tym stereotypem (np. niezręczny, Kalifornia, jabłka). Eksperymentatorzy założyli, że ludzie wychodzący z laboratorium po aktywizacji stereotypu osoby starszej będą wychodzili wolniej niż ci, którzy takiego stereotypu nie będą mieli zaktywizowanego. W momencie kiedy uczestnicy wychodzili z pomieszczenia, w którym przeprowadzane było badanie, badacz włączał stoper. Zmienną zależną był czas, w jakim badani przechodzili przez korytarz. Okazało się, że badani, którym zaktywizowano stereotyp szli wolniej niż osoby, którym nie zaktywizowano schematu osoby starszej. Eksperyment ten pokazał, że stereotypy, które aktywizują się automatycznie mają bezpośrednie konsekwencje w naszym zachowaniu, mimo że nie jesteśmy tego kompletnie świadomi.

Zjawisko to określane mianem „autosteretyków” czy „autodyskryminacji” pokazuje, że zarówno starsi, jak i młodzi ludzie potrafią bez trudności wskazać na swoje „wady” wynikające z wieku:

Autodyskryminacja – osoby 50 +

- Jestem za stary/a.
- Nikt już mnie nie zechce przyjąć do pracy.
- Nie mam już tyle sił co dawniej.

¹¹ Ryszard Kapuściński, "Autoportret reportera", Kraków 2004, S. 63

¹² van der Berghe 1981

- Brak mi pomysłów.
- Młodzi są bardziej przebojowi ode mnie.
- Nie mówię biegle po angielsku.
- Już się napracowałam/am

Autodyskryminacja – osoby 24 +

- Nie mam doświadczenia.
Oni szukają młodych i z doświadczeniem
- Wszystko znam tylko z teorii.
- Stare wygi mnie zakraczą.
- Nie mogę zostawać po godzinach bo robię dyplom (uczę się języka) a oni chcą dyspozycyjnych.
- Co ja wiem o ... (zarządzaniu, życiu, korporacji itp..)
- Nie chce mi zaczynać życia od „wyścigu szczurów”.

Po raz pierwszy pojęcie ageizmu wprowadzone zostało w 1969 roku przez Roberta Butlera - amerykańskiego gerontologa, pierwszego dyrektora Narodowego Instytutu ds. Starzenia. Ageizm – czyli dyskryminację z powodu wieku autor tłumaczył zanikiem więzi identyfikującej młodych i starych jako wspólnotę istot ludzkich, znajdowaniem radości w wykazywaniu wad, często z powodu konieczności niesienia pomocy osobom starszym. Zdaniem Butlera uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na wiek to proces systematycznego tworzenia stereotypów i gorszego traktowania ludzi z powodu tego, że są starzy. Wskazał on na charakterystyczne cechy ageizmu:

- Negatywny stereotyp starości
- Kult młodości
- Brak rzetelnej wiedzy o starości wśród pracodawców i decydentów
- Systematycznie pogarszające się traktowanie ludzi starszych z powodu stereotypizacji

Późniejsi badacze zagadnienia poszli jeszcze dalej i rozciągnęli to pojęcie na wszystkie grupy wiekowe. Według E. B. Palmore'a ageizm to każdy stereotyp bądź dyskryminacja na niekorzyść lub korzyść jakiejś grupy wiekowej.¹³

¹³ Podaję za: Joanna Nicole-Urbanowicz, Ageizm i dyskryminacja ze względu na wiek, Niebieska Linia, nr 6 / 2006

Projekt

Wejdz w moje buty – warsztat łamania stereotypów

Wyniki badania

Działania zrealizowane w projekcie „Wejdz w moje buty – warsztat łamania stereotypów”.

Projekt „Wejdz w moje buty – warsztat łamania stereotypów” został przeprowadzony we wrześniu i w październiku 2010 r. W pierwszej fazie projektu przeprowadzono ankietę pt. „Wiek a praca” wśród 30 pracodawców, 15 osób pracujących i 15 bezrobotnych deklarujących, że osobiście doświadczyli lub byli świadkami dyskryminacji na rynku pracy. Pytano o konkretne przejawy tego zjawiska, przyczyny oraz możliwości rozwiązania problemu. Badanie ankietowe miało na celu identyfikację sytuacji, w których pracownicy i poszukujący pracy czuli/mieli przekonanie, że wiek był główną przyczyną trudności jakich doświadczali na rynku pracy.

Sytuacje zidentyfikowane w procesie badawczym zostały następnie włączone do treści warsztatów, poświęconych łamaniu stereotypów wieku na rynku pracy, w których uczestniczyło 36 respondentów, w większości kobiet. Podczas warsztatów uczestnicy analizowali konkretne przypadki dyskryminacji. Pracodawcy wchodzili w role pracowników lub bezrobotnych, a pracownicy i poszukujący pracy mieli okazję spojrzeć na siebie „oczami pracodawców”. Pozwalało to obu grupom poznać swoje poglądy na temat wzajemnych obaw, oczekiwań i stereotypów. Pozwoliło także dostrzec inne cechy i argumenty

Ćwiczenia te wzbudzały bardzo żywe dyskusje ujawniające obawy obu stron, co pozwalało na zwiększenie wzajemnego zrozumienia. Na zakończenie warsztatu pracodawcy i pracownicy wypracowywali listę działań jakie powinny zostać podjęte, aby zmienić sytuację.

Przejawy dyskryminacji na rynku pracy

Uczestnicy projektu wskazywali, że stereotypy i uprzedzenia związane z wiekiem funkcjonujące na rynku pracy pojawiają się zarówno w procesie rekrutacji jak i w sytuacjach braku awansu, lekceważenia na co dzień, pomijania w rozwoju zawodowym: w szkoleniach i przydzielaniu ambitniejszych zadań, a także w ciągłym zagrożeniu zwolnieniem. Podawali liczne przykłady dyskryminujących sytuacji.

DYSKRYMINACJA W PROCESIE REKRUTACJI

Stereotypy i uprzedzenia przy wyborze kandydata/ki do pracy. Dotyczą one zarówno młodych jak i starszych kandydatów/tek:

Jestem przed 30-tką. Zapraszają mnie na interview. Jak się dowiadują, że nie mam jeszcze dzieci szybko kończą rozmowę. (K-29)

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej poinformowano mnie wprost, że moje kwalifikacje są OK., ale mam za dużo lat. (K – 52)

Dyskryminujące oferty pracy

Dyskryminujące oferty pracy podające górny wiek np. 35 lat. (M – 63)

Format CV wymagany przez pracodawcę

Podawanie w ogłoszeniu kryterium wieku lub konieczność wypełnienia w CV rubryki pt. „ilość lat doświadczenia zawodowego”. (K – 55)

Nierówny dostęp do ofert pracy

Przy „pełnym” doświadczeń i szkoleń CV (wiek 40 lat) brak zainteresowania pracodawców. Po „okrojeniu” CV – zainteresowanie powraca. (K-41)

Brak odpowiednich ofert pracy

Powiedziano mi, że nie mam predyspozycji menedżerskich – aplikowałem na stanowisko kierownika sklepu będąc poprzednio kierownikiem większego sklepu (M-30)

Niechęć do zatrudniania na umowę o pracę

Pracodawcy zatrudniają dzisiaj tylko na zlecenia (K-51)

Niższa niż przeciętna w branży płaca

Proponowanie mi najniższej płacy po 20 latach pracy to przecież skandal (K-46)

Nie mogę przyjąć pierwszej lepszej oferty, bo się z tego nie utrzymam (K-28)

PRZEJAWY DYSKRYMINACJI W SYTUACJI PRACY

Lekceważenie pracowników, zepchnięcie na margines

Lekceważy się starszych pracowników, bo niby nie podołają jeśli chodzi o podążanie za nowinkami technicznymi i zdobywaniem nowej wiedzy. (K-29)

W moim biurze starsze pracownice sadzało się gdzieś z boku, na widoku były młode – bo lepszy był wizerunek firmy. (K-52)

Pomijanie pracowników przy awansach i szkoleniach

Kobieta 55 letnia jest „niewidzialna” dla pracodawcy mimo dobrego wykształcenia i udokumentowanych osiągnięć. Boją się, że ucieknie na emeryturę! Wiem to dobrze, bo pracuję w kadrach. (K-31)

Nie wysyłają mnie na rozmowy z klientami, bo to lepiej wygląda, gdy pójdzie ktoś starszy. (K – 26)

Niechęć starszych pracowników do młodych, rozpoczynających pracę

Młodszy pracownicy mieli częściej przydzielaną pracę w soboty i w niedziele. Natomiast osoby starsze nie musiały tak pracować. Kto protestował straszony był zwolnieniem. (K – 26)

Pierwsi do zwolnienia

W pierwszej kolejności zwalniane są kobiety, które spełniają kryteria „na wcześniejszą emeryturę”, nawet wbrew ich woli. (przykładem: wydawnictwa, Lot, PZU) (K – 55)

PRZYCZYNY DYSKRYMINACJI

Uczestnicy projektu widzą przyczyny dyskryminacji przede wszystkim w trudnej sytuacji na rynku pracy:

Panujące bezrobocie powoduje, że rynek pracy może wybierać wśród rzeszy chętnych i promuje osoby w najlepszym wieku tj 25-35 lat. Starsi pracownicy to w opinii pracodawców: zachowawczość, brak inicjatywy, energii, naleciałości z czasów PRL, postawa roszczeniowa, brak znajomości języków, obsługi komputera. (K – 45)

Ale wskazują także na zmiany kulturowe:

Dzieje się to z kilku powodów: ponieważ przyszła swoista „moda” nie tylko w życiu zawodowym, ale także całym otaczającym świecie. Promuje się piękno, zdrowie, młodość, szybkość, postawę „mieć” zamiast „być”. Poddajemy się temu procesowi, ponieważ naszymi

zwierzchnikami, prezesami są ludzie wyuczeni takich zachowań, a my boimy się przeciwstawić. (M-30)

Lub różnice pokoleniowe

Firmy zarządzane przez młodych ludzi – brak zrozumienia dla starszych.... (K-52)

Młodzi szefowie nie lubią, gdy starsi pracownicy ich oceniają i widzą wszystkie błędy. (M – 34)

I koszty....

.... oraz niechęć do płacenia wyższych pensji za doświadczenie i wysługę lat. (K-52)

Bo młodzi, nie posiadając jeszcze rynkowej wartości pozwalają się zatrudnić na słabych umowach i pozwolą się „wycisnąć jak cytrynę”, a starsi nie. (K – 40)

KORZYŚCI DLA FIRMY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM OSÓB PO 50 R.Ż.

Wskazane przez młodych pracowników

Doświadczenie zawodowe oraz życiowe

Doświadczenie we współpracy z ludźmi

Opanowanie

Stabilna sytuacja finansowa i społeczna

Tworzą lepszą atmosferę w firmie, nie uczestniczą w wyścigu szczurów

Umieją się kolegować, są bardziej solidarni niż młodzi

Wskazane przez starszych pracowników

Lepsze podejście do podejmowania się pilnych zadań

Motywacja do pracy wykracza poza względy finansowe

Więcej czasu na pracę

Wyższa pozycja w firmie

Mniej niepokoju o przyszłość

Większa świadomość tego co się wokół dzieje

Rozwaga

Wyższy standard życia

Większe doświadczenie zawodowe i życiowe

Dotacje z urzędu pracy/dopłaty do stanowiska.

Wskazane przez pracodawców

Praktyka/doświadczenie/wiedza praktyczna

Pewność siebie / granicząca z beczelnością

Niezależność

Samodzielność

Odpowiedzialność

Nie narzekają

Potrafią być bezinteresowni

Pracowitość, staranność

Cierpliwość, troskliwość

Duża produktywność, wydajność

Wysoka jakość

Pozytywny wpływ na młodszych pracowników

Posiadają cechy prawdziwych przywódców

Lepiej radzą sobie ze stresem wynikającym z monotoni pracy

Mają umiarkowane wymagania finansowe w porównaniu z młodymi pracownikami

Są lepszymi mediatorami, lepiej dogadują się z klientem

EFEKTY UJEMNE DLA FIRMY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM OSÓB PO 50 R.Ż.

Wskazane przez młodszych pracowników

Upór

Sztywne myślenie

Słaba kondycja fizyczna, chorują

Nieatrakcyjni fizycznie: niemodni, zaniedbani

Wskazane przez starszych pracowników

Niższy poziom sprawności fizycznej

Mniej dynamiczni, mniej ruchliwi

Mniejsza elastyczność w przystosowaniu się do zmian

Starczy upór

Wskazane przez pracodawców

Zbyt pewni siebie, bezczelni

Oporni na wiedzę, brak zainteresowania nowościami w ich zawodzie

Lubią pracę w ustalonych ramach, nie lubią nadgodzin i niespodzianek

Nie odróżniają sytuacji prywatnych od służbowych

Słaba kondycja fizyczna (brak siły fizycznej, problemy ze zdrowiem)

Częściej chorują (zwolnienia)

Mniej elastyczni – większe trudności w podejmowaniu nowych zadań i przystosowania się do nowych warunków

Utarte schematy myślowe

CZEGO MŁODZI PRACOWNICY MOGĄ SIĘ NAUCZYĆ OD STARSZYCH, A STARSI OD MŁODYCH?

Starsi od młodych

Entuzjazmu, zapału, energii

Otwartości na nowinki

Nowoczesnych metod pracy

Kreatywnego podejścia do pracy, „świeżego spojrzenia” na problemy i rozwiązania

Nowoczesnych technologii, głównie informatycznych

Optymizmu

Asertywności

Młodzi od starszych

Odpowiedzialności

Szacunku do pracy, dobrej pracy

Tolerancji

Dyscypliny, systematyczności, punktualności

Dbania o relacje w pracy

Opanowania, dystansu do problemów, spokoju

Rozwiązywania konfliktów

Wielowariantowego podejścia do problemów zawodowych

Lojalności

Słuchania

CO MOŻNA ZROBIĆ, ABY OGRANICZYĆ NIERÓWNE TRAKTOWANIE PRACOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA WIEK?

Działania sprzyjające ograniczaniu stereotypów

W ramach warsztatu „Wejdz w moje buty” uczestnicy dochodzili do porozumienia w zakresie działań, jakie należy podjąć, aby ograniczyć zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek.

Zgłoszone zostały następujące propozycje:

- Zlikwidować możliwość pobierania wcześniejszych emerytur (K-59) Im mniej „parasoli ochronnych” nad pracownikiem, tym lepiej. (K – 32)
- Zmienić nastawienie społeczne poprzez pokazanie zalet każdego wieku (K-28)
- Kampanie promujące niedoceniane grupy pracowników (K-32)
- Zmniejszyć koszty zatrudnienia, wtedy pracodawcy będą zatrudniać osoby w każdym wieku (K – 29)
- Zmienić swoje nastawienie do życia, nie narzekać tylko odmłodzić się. (K-20)
- Wszyscy powinni traktować się z szacunkiem i patrzeć na całego człowieka a nie jak na robota. (K – 40)
- Podjąć odpowiednie uchwały i nałożyć sankcje na pracodawców, którzy dyskryminują pracowników ze względu na wiek. (K-35)
- Chronić osoby po 50 roku życia ograniczając możliwość zwolnienia, do takiego, które spowodowane jest złą pracą. (K-58)
- Podstawową sprawą jest wykazanie przydatności starszych pracowników ze względu na ich doświadczenie zawodowe. Szkolić, szkolić, szkolić! (M – 30)
- Uświadomić pracodawcom jakie są naprawdę możliwości pracowników 45+ (K – 52)
- Promować starszych wszędzie gdzie się da – otwierać oczy pracodawcom, zachęcać/ zmuszać pracodawców. (K – 45)
- Wprowadzić obiektywne narzędzia oceny pracowniczej zawierające te same (obiektywne) kryteria oceny dostosowane do hierarchicznej struktury stanowisk w jednostce oraz ustalenie obiektywnych mierników oceny efektywności pracowniczej. (K – 35)
- Brać przykład z innych krajów. (K – 40)

- Zaufać i niedyskryminować. Bez nas nie ma pracodawców.(M – 43)

Uczestnicy projektu wskazywali zarówno na rozwiązania prawne jak i zmiany we wzajemnych stosunkach: większą otwartość pracodawców na możliwości starszego pracownika, obiektywizm w ocenach, dostęp do szkoleń.

Podsumowanie

Zrealizowany projekt, badanie i dyskusje warsztatowe, przynosi bogaty materiał na temat przejawów dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy. Do najpowszechniej występujących zjawisk należą:

- Krzywdzące stereotypy nt. możliwości i umiejętności starszych pracowników.
- Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek (a nie kwalifikacje):
 - zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę i w ofertach zgłaszanych do prywatnych agencji i urzędów pracy;
 - stosowanie ukrytych ograniczeń wiekowych w naborze pracowników – oficjalnie wiek nie jest zaznaczany w ogłoszeniach, ale w praktyce jest często najważniejszym kryterium rekrutacji;
 - przykre komentarze na temat wieku kandydatów do pracy, które naruszają ich godność i upokarzają.
- Nieawansowanie starszych pracowników i niekierowanie ich na szkolenia.
- Mobbingowanie starszych pracowników przez pracodawców i współpracowników rozumiane jako naruszenie godności, poniżanie lub upokarzanie pracownika z powodu jego wieku.
- Wiek jako istotne kryterium w podejmowaniu decyzji o zwolnieniach w firmie– praktyka ta powszechnie stosowana jest zwłaszcza przy zwolnieniach grupowych. Starszych pracowników zmusza się często do przechodzenia na wcześniejsze emerytury, daje im się do zrozumienia, że powinni odejść i zwolnić miejsca dla młodych. Na skutek tego, osoby, które wcześniej kończą pracę mają niższe emerytury.
- Czteroletni okres ochronny (pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje czterech lat lub mniej)
 - przywilej ten działa na niekorzyść starszych bezrobotnych, gdyż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które zbliżają się do okresu ochronnego, wiedząc, że musieliby im zapewnić pracę aż do emerytury.

- Automatyczne zwalnianie pracowników wraz z osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego (szczególnie w sektorze publicznym).

Rekomendacje do działania

Z pewnością dyskryminacja ze względu na wiek występowałaby znacznie rzadziej, gdyby poprawie uległa sytuacja gospodarcza i powstały nowe miejsca pracy. Zanim to jednak nastąpi można podjąć działania, które zmienią sposób postrzegania ludzi młodych i starszych na rynku pracy. W tym celu niezbędne jest prowadzenie akcji edukacyjnej skierowanej zarówno do pracodawców, jak i do ludzi młodych i po 50. roku życia – aktualnych i potencjalnych pracowników. Być może warto byłoby także zachęcić osoby, które mają trudności w wejściu na rynek pracy do innej formy aktywizacji zawodowej – zakładania prowadzenia własnej działalności gospodarczej, w której byłiby niezależni. Starsi pracownicy mogliby bazować na swoim długoletnim doświadczeniu zawodowym, pracowali by wręcz dla dawnego pracodawcy – ale rozliczaliby się samodzielnie.

Liczba sporów sądowych opartych na zarzucie szeroko pojętej dyskryminacji jest znikoma i paradoksalnie do sądów pracy zwracają się osoby dobrze wykształcone, młode, pewne siebie, żądając dużych odszkodowań. Natomiast można przypuszczać, że ta rzeczywista dyskryminacja, która dotyka najsłabszych – w tym osób starszych, pozostaje milcząca i ukryta, m.in. ze względu na obawę o utratę pracy.¹⁴ Należy więc prowadzić edukację prawną, wskazując pracodawcom, iż dyskryminacja kandydatów do pracy lub pracowników, także ze względu na wiek, pociąga za sobą wymierne konsekwencje finansowe. Pracowników zaś i kandydatów do pracy w wieku 50+ należy edukować w zakresie przysługujących im praw.¹⁵

Autorka: Alicja Kostecka

Zespół Realizacji Projektów Fundacji Centrum Promocji Kobiet

¹⁴ Maria Teresa Romer, sędzia Sądu Najwyższego w st. spoczynku, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń.

¹⁵ Niska znajomość przepisów prawnych w naszym kraju, szczególnie w małych firmach. W zakresie przepisów prawa pracy, pracodawcy nie wiedzieli jakie są formy umów elastycznych w kodeksie pracy, na których można zatrudnić pracownika.