

Małgorzata GAJOWIAK*

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK – WYBRANE ASPEKTY

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2017.073.05

Współczesny świat charakteryzuje się postępującymi zmianami demograficznymi w postaci m.in. wzrostu odsetka osób w wieku poprodukcyjnym, a także niskim przyrostem naturalnym. Niestety, wraz z postępującym procesem starzenia się ludności, obserwowane jest jednocześnie nasilenie się zjawiska ageizmu wyrażone przez negatywne postawy oraz stereotypowe postrzeganie osób starszych, a także stosowanie praktyk dyskryminacyjnych. Dyskryminacja taka niesie ze sobą negatywne konsekwencje na rynku pracy jak i w życiu społecznym, obniżając jakość życia seniorów. Z tych też powodów na znaczeniu zyskuje koncepcja zarządzania wiekiem ukierunkowana na wdrażanie działań dostosowawczych do potrzeb, preferencji czy możliwości pracowników. Czynności te umożliwią racjonalne i efektywne korzystanie z zasobów czynnika pracy. Ponadto stwarzają szansę na dłuższą aktywność zawodową i pozazawodową. Zwiększona partycypacja zapewnia korzyści dla obecnego i przyszłego pokolenia, ułatwiając wymianę myśli, wiedzy oraz doświadczenia.

Słowa kluczowe: dyskryminowanie ze względu na wiek, osoby starsze, zarządzanie wiekiem

1. WPROWADZENIE

Współcześnie, w związku z postępującym procesem starzenia się społeczeństw krajów rozwiniętych, problem starości znajduje się w obszarze zainteresowania zarówno przedstawicieli państw, organizacji pozarządowych, jak i w szerszej skali – organizacji międzynarodowych. Dowodzą tego licznie raporty, strategie, opracowania statystyczne czy realizowane projekty badawcze. Co więcej, sam 2012 r. z inicjatywy Unii Europejskiej obchodzony był pod hasłem „Europejski rok aktywności osób starszych i solidarności międzypokoleniowej”.

* Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Nauk Ekonomicznych.

Skupienie uwagi na problemie starzenia się ludności wynika przy tym zarówno z powodów ekonomicznych, jak i społecznych. Niewątpliwie „nieuchronność [...] tego procesu staje się impulsem do szukania nowych rozwiązań sprzyjających utrzymaniu ciągłości wzrostu gospodarczego. Jest też pobudką do podejmowania działań, których celem jest uniknięcie załamania publicznych systemów emerytalnych, wykorzystanie potencjału osób starszych, zagospodarowanie siły nabywczej seniorów czy też rozwój sektorów gospodarki świadczącej usługi zaspakajające potrzeby osób starszych” (Urbaniak et al., 2015, s. 9).

Ponadto nie bez znaczenia jest fakt, że zmianie uległa społeczna percepcja starości oraz rola, jaką ludzie starsi pełnili w tradycyjnych społecznościach. Do niedawna – jak zauważa A. Klimczuk – „sędziwy wiek był postrzegany jako oznaka doświadczenia, wiedzy, mądrości, kontaktu z siłami nadprzyrodzonymi, błogosławieństwa, autorytetu, władzy, prestiżu” (Klimczuk, 2012, s. 29). Obecnie „starzejący się członkowie społeczeństwa nie tylko zaczęli tracić swoją pozycję „wiedzących lepiej” nauczycieli, ale z uwagi na rosnące tempo zmian społeczno-gospodarczych, osiągnięcia nauki i techniki, które w XX i XXI w. przybrały niespotykane dotychczas rozmiary, musieli sami wejść w role uczniów, aby nadażyć za zmianami” (Urbaniak et al., 2015, s. 18). Sytuacja taka doprowadziła więc do dewaluacji pozycji ludzi starszych w społeczeństwie, którzy w dodatku nierzadko charakteryzują się luką kompetencyjną, brakami w wykształceniu czy swoistym cyfrowym zacofaniem. Starość zaczęła być jednoznacznie utożsamiana także z osłabieniem fizycznym i umysłowym, chorobami, nieufnością, trwożliwością, biedą, otępieniem, cierpieniem czy osamotnieniem (Klimczuk, 2012, s. 29).

Negatywny odbiór starości i ludzi starszych, rosnąca liczba krzywdzących stereotypów utrwalanych w społeczeństwie dały podstawę do nasilenia się zjawiska dyskryminowania tychże osób w wielu obszarach życia zawodowego i pozazawodowego (tzw. ageizm zgodnie z definicją R. Butlera). Jak bowiem zauważa B. Tokarz, „stereotypy i uprzedzenia na temat wieku stanowią często usprawiedliwienie dla gorszego, lub po prostu obojętnego traktowania seniorów” (Tokarz, 2005, s. 10). Dyskryminacja ze względu na wiek rodzi negatywne konsekwencje zarówno w aspekcie jednostkowym, jak i społecznym. Gorsze traktowanie osób starszych ogranicza ich szanse oraz możliwości dalszego rozwoju, stanowi więc jedną z istotnych determinant ich jakości życia (Osiecka-Chojnacka, 2012, s. 101). Przyczynia się również do ich wycofywania zarówno z życia publicznego, jak i społecznego. Mała aktywność odzwierciedla także ich niski poziom kapitału społecznego (Diagnoza społeczna, 2011, s. 284 i n.). Dyskryminacja ta zmniejsza również szanse na wykorzystywanie cennego potencjału seniorów. Z tego też powodu konieczna staje się zmiana podejścia do starości i osób starszych oraz wdrażanie działań nakierowanych na walkę z dyskryminacją wiekową.

2. SYTUACJA DEMOGRAFICZNA

Nie ulega kwestii, że proces starzenia się ludności ma charakter globalny. Jak wynika z szacunków ONZ, w 1950 r. na świecie żyło 130 mln osób powyżej 65 roku życia, a ich udział w ogólnej liczbie ludności był na poziomie 5,2%. Z kolei w 2012 r. liczba osób z tej kategorii wiekowej przekroczyła 500 mln, a według prognoz na 2050 rok – ich liczba wzrośnie do 1,5 miliarda. Odsetek seniorów wzrośnie więc na przestrzeni lat 1950-2050 ponad trzykrotnie, do poziomu 16,2% (UN, 2006).

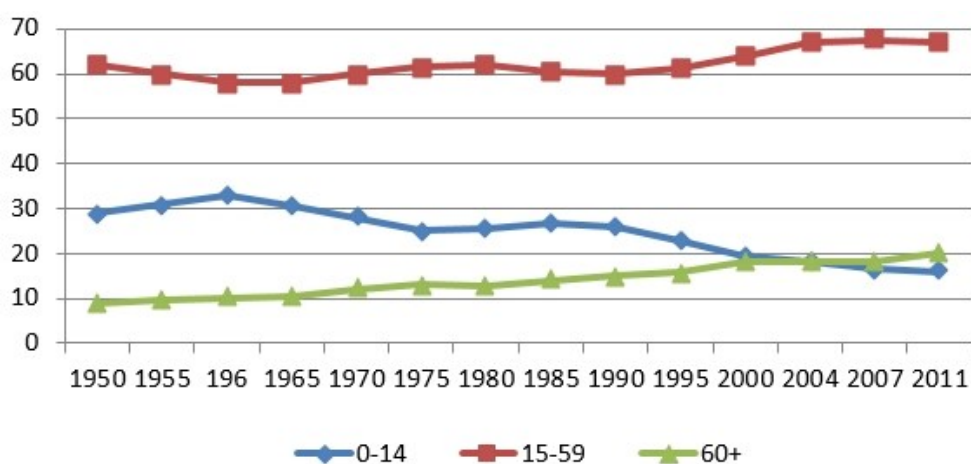
Jednak należy tu podkreślić, że sam stopień zaawansowania procesu starzenia się ludności uzależniony jest od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a więc i od jakości życia, poziomu diety czy przeciętnego trwania życia. W regionach wysoko rozwiniętych stopa starości kształtuje się średnio na dwa razy wyższym poziomie niż na obszarach słabiej rozwiniętych. Wśród 20 najstarszych demograficznie krajów na pierwszym miejscu znajduje się Japonia, a pozostałe dziewiętnaście zlokalizowanych jest w Europie (Jurek, 2012, s. 24). Jednak – co istotne – w krajach nisko rozwiniętych obserwowane jest obecnie nie tylko zjawisko konwergencji gospodarczej, ale także demograficznej, które objawia się ujednoczeniem stosunków ludnościowych, w tym związanych przede wszystkim z poziomem diety oraz umieralności (Jurek, 2012, s. 25).

Problem starzejącego się społeczeństwa dotyczy także i Polski. I tak, na przestrzeni lat 1950-1960 obserwowano bowiem rosnący udział dzieci w wieku do 14 lat w populacji, będący konsekwencją wysokiej liczby urodzeń po II wojnie światowej. Jak konstatuje Ł. Jurek, „wyniszczające działania militarne przyczyniły się wcześniej do śmierci wielu milionów ludzi. [...] Dopiero po zakończeniu wojny populacja wyszła z zapaści demograficznej” (Jurek, 2012, s. 27). Stan ten odpowiedzialny był za anomalie rozwoju demograficznego Polski w postaci następujących po sobie wyżów i niżów demograficznych (IPiSS, 2012, s. 22). Strukturę ludności Polski w latach 1950-2011 z podziałem na trzy kategorie wiekowe przedstawiono na rysunku 1.

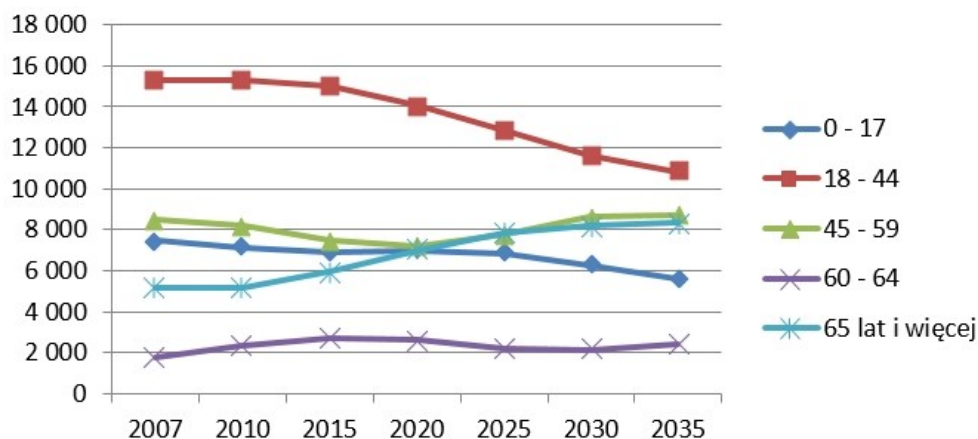
Z powyższego wykresu można wywnioskować, że populacja Polski podlegała systematycznemu procesowi starzenia się. Udział ludności powyżej 60 roku życia w społeczeństwie stale wzrastał, od 8,4% w 1950 roku aż do 19,8% w roku 2011. Zgodnie więc z zaproponowaną przez E. Rosseta skalą (Rosset, 1959), Polska osiągnęła już najwyższy poziom zaawansowania społeczeństwa w proces starzenia się określany jako stan starości demograficznej (powyżej 12%).

Warto tu dodać, że obecnie w naszym kraju wydłuża się przeciętna długość życia, a dieta jest na bardzo niskim poziomie. Dodatkowo na znaczeniu zyskują ruchy migracyjne, których natężenie rosło szczególnie po przystąpieniu Polski do struktur unijnych. „W efekcie proces starzenia się ludności nabrał «potrójnego tempa». [...] Stopa starości będzie wzrastać falowo, w miarę jak przedstawiciele poszczególnych wyżów będą wkraczać w okres starości” (Jurek, 2012, s. 33). Niestety, jak prognozuje Eurostat, w 2060 roku Polska będzie najstarszym demograficznie krajem Unii Europejskiej, a tym samym jednym z najstarszych na świecie,

Według szacunków GUS, w 2020 r. odsetek osób powyżej 65. roku życia wzrośnie do 18,4%, a w roku 2035 będzie on wynosić 23,8%. Wraz z postępującym zjawiskiem starzenia się ludności Polski przewiduje się nasilenie się procesu podwójnego starzenia się, tj. wzrostu odsetka osób w najstarszej kategorii wiekowej 75/80+. Około roku 2025 odsetek ten zacznie dynamicznie wzrastać, kiedy wiek 75 lat i więcej osiągną osoby, które reprezentują pokolenie powojennego wyżu demograficznego. Według szacunków, osoby w wieku 75+ będą stanowiły w 2035 r. 12,3% ogółu ludności. Na rysunku 2 zaprezentowano prognozowany procent udziału pięciu grup wiekowych w populacji Polski do 2035 r. (GUS, 2008).



Rys. 1. Struktura ludności Polski w latach 1950-2011 (IPiSS, 2012, s. 22; za: GUS, 2008)



Rys. 2. Prognozy struktury ludności Polski w latach 2007-2035 (opracowanie własne na podstawie: (GUS, 2008))

Warto tu dodać, że w 2035 r. odsetek ludności powyżej 65 roku życia większy niż średnio w kraju (wspomniane już 23,8%) będzie w województwach: świętokrzyskim (26,2%), opolskim (25,2%), łódzkim (25%), podlaskim (24,9%), śląskim (24,7%) lubelskim (24,4%), dolnośląskim (23,8%) i zachodniopomorskim (23,3%). Z kolei do najmłodszych zbiorowości będą należeli mieszkańcy województw: wielkopolskiego (21,6%), pomorskiego (21,6%), małopolskiego (22,1%) i mazowieckiego (22,1%). Przyrost udziału ludności starszej wśród mieszkańców będzie natomiast najmniejszy w Mazowieckiem (7,7 punktu procentowego), a największy w województwach: lubuskim (11,3), świętokrzyskim (11,2) i warmińsko-mazurskim (11,2). Ponadto ludność miejska będzie się starzała zdecydowanie szybciej od ludności wiejskiej, zarówno średnio w Polsce, jak i w poszczególnych województwach, poza województwem mazowieckim. Najstarsi wśród ludności miejskiej będą mieszkańcy rejonu świętokrzyskiego (29,4%) i łódzkiego (26,2%), a najmniejszy udział ludzi starszych prognozuje się dla województwa mazowieckiego (21,9%). W zbiorowości mieszkańców wsi największy odsetek ludzi starych wystąpi w województwie podlaskim (24,8%), a najmniejszy w pomorskim (18,8%) (Wolańska, 2009, s. 44).

3. ZJAWISKO AGEIZMU

Zauważmy na początku, że samo pojęcie ageizm (inaczej wiekizm, czyli dyskryminacja ze względu na wiek) użyte zostało po raz pierwszy w 1969 r. przez amerykańskiego badacza Roberta N. Butlera, który utożsamiał je z procesem systematycznego tworzenia stereotypów i dyskryminowania ludzi ze względu na starszy wiek. Z kolei tacy badacze jak E.B. Palmore, B.R. Levy, M.R. Banaji czy B. Bytheway doprecyzowali to pojęcie. Według ostatniego wymienionego tu naukowca, ageizm stanowi zespół przekonań, uprzedzeń oraz stereotypów, które mają swoje podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji oraz potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku (Bylatheway, 1995). „Przyjmuje się przy tym występowanie związanych z wiekiem zwykle ograniczeń czy rzadziej zdolności. Określają one, czym osoba w danym wieku może i powinna się zajmować. Normy definiują wiek, w którym «należy» zakończyć karierę zawodową, rodzinną czy też społeczną. Niekiedy normy takie są wyrażone w przepisach prawnych definiujących prawa i obowiązki jednostki z perspektywy jej wieku. Na podstawie tych norm, zarówno nieformalnych, jak i formalnych tworzą się stereotypy odnośnie do osób starszych, które prowadzą do ageizmu” (Urbaniak et al., 2015, s. 35).

Ponadto, warto tu nadmienić, że wielu badaczy upatruje źródła ageizmu w gerontofobii, czyli lęku ludzi w młodym wieku przed własną starością, a następnie śmiercią (Nelson, 2003). Z kolei J. Trempała oraz L. Zajac-Lamparska wskazują, że powody ageizmu mogą mieć również charakter historyczno-społeczny. Dotyczy to

w szczególności tych społeczeństw, które uznawały znikomą wartość człowieka starszego jak i dziecka. „Z tego punktu widzenia negatywne postawy wobec starszych są dziedzictwem kultury społeczeństw, w których liczył się przede wszystkim człowiek zdrowy, silny i sprawny” (Trempała, Zając-Lamparska, 2007, s. 449). Nie bez znaczenia jest również „wszechobecny kult młodości który sprawia, że osoby w wieku podeszłym są postrzegane jako niedołążne lub niepełnosprawne” (Świdarska, 2015, s. 46).

Jednak, na co zwraca uwagę P. Szukalski, sama istota ageizmu opiera się na dwóch przekonaniach, tj. o homogeniczności populacji osób starszych oraz o silnym i powszechnym związku pomiędzy wiekiem a stanem zdrowia i sprawnością, ułatwiające aktywne posługiwanie się stereotypami. Jednak jak dodaje cytowany tu badacz, „żadna podzbiorowość wyszczególniona ze względu na wiek nie jest tak zróżnicowana jak ludzie starsi, co zaprzecza pierwszemu przekonaniu i osłabia „oczywistość” założenia drugiego” (Szukalski, 2014, s. 156).

Dodajmy, że w literaturze wskazuje się na trzy podstawowe typy dyskryminowania z względu na wiek:

- dyskryminacja bezpośrednia – kiedy osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się albo traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji wyłącznie z powodu jej wieku;
- dyskryminacja pośrednia – kiedy pozornie neutralne warunki, kryteria czy praktyki stosowane są na równi wobec wszystkich, ale w sposób szczególny dotyczą konkretną grupę wiekową, a nie mogą być w sposób obiektywny uzasadnione;
- dyskryminacja zwielokrotniona – kiedy nakłada się na siebie kilka przyczyn dyskryminacji, np. wiek, płeć, rasa (Throper, 2004, s. 51).

Ponadto, ageizm może występować w dwóch formach, tj. indywidualnej oraz instytucjonalnej. Pierwszy typ uwidacznia się przez specyficzny sposób myślenia i działania poszczególnych jednostek i ma swoje źródło w stereotypach odnośnie do starości. Wymiar z kolei instytucjonalny to polityka lub też cecha struktury społecznej dyskryminująca osoby starsze, np. przez sztywno określony wiek przejścia na emeryturę, czy też wprowadzanie zakazu pracy osobom, które przekroczyły określony wiek. Ponadto, jak zauważa P. Szukalski, obie te formy mogą istnieć niezależnie lub też wzajemnie się umacniać (Szukalski, 2014, s. 159). W tabeli 1 zaprezentowano podstawowe przejawy ageizmu.

Tabela 1. Przejawy ageizmu (Szukalski, 2009, s. 64)

Lekceważenie	założenie, że opinie, uznawane wartości, czy też potrzeby osób starszych są mniej ważne niż innych członków społeczeństwa
Ośmieszanie	świadome przeinaczanie, karykaturalne zniekształcanie problemów osób starszych

Tabela 1 cd.

Dewaluowanie	rozpowszechnianie własnych przekonań o negatywnych właściwościach grupy seniorów
Stygmatyzacja	przedstawianie osób starszych i ich działań w niekorzystnym świetle
Paternalizm	tendencja do wyłączenia osób starszych w wykonywaniu różnych czynności nawet wówczas, kiedy nie zachodzi taka rzeczywista potrzeba
Protekcjonalność	skłonność do traktowania seniorów jako osób niezdolnych do funkcjonowania bez wsparcia innych osób lub też instytucji
Izolacja społeczna	wycofywanie się z różnego typu relacji z osobami starszymi
Odrzucenie	nieutrzymywanie kontaktów społecznych innych niż konieczne z uwydatnieniem ich oficjalnego charakteru
Zaniedbanie	pomijanie o charakterze świadomym lub nieświadomym istotnych potrzeb osób starszych
Segregacja	oddzielanie osób starszych od innych członków społeczności poprzez skupienie ich na wydzielonym obszarze
Delegitymizacja	społeczne utrwalenie negatywnego stosunku do ludzi starszych przez przyjęcie odpowiednich przepisów prawa
Nadużycia finansowe	niesprawiedliwe, nieuzasadnione lub też sprzeczne z prawem używanie zasobów materialnych, tytułów własności i uprawnień będących w posiadaniu osób starszych
Nadużycia prawne	nierzadko związane z nadużyciami finansowanymi, gdy korzystając np. z niewiedzy, czy faktycznej niepoczytalności osoby starszej podejmowane są działania zmierzające do ograniczenia samodzielności prawnej lub też przejęcia tytułów prawnych i uprawnień znajdujących się w ich posiadaniu
Nadużycia cielesne	stosowanie fizycznej agresji wobec osób starszych
Eksterminacja	świadome działanie nakierowane na skrócenie życia osoby starszej

Dyskryminacja ze względu na wiek przyjmuje zatem różne formy i dotyczy także różnych obszarów życia społeczno-gospodarczego, w tym w szczególności zauważana jest na rynku pracy, w opiece zdrowotnej, usługach finansowych czy ubezpieczeniach społecznych (Szukalski, 2014, s. 165 i n.).

4. WYBRANE KONSEKWENCJE DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA WIEK

4.1. Rynek pracy

Zauważmy na początku, że negatywne konsekwencje ageizmu mają zarówno wymiar indywidualny, społeczny, psychologiczny, zdrowotny, jak i ekonomiczny.

„Traktowanie grupy osób starszych jako grupy mniej ważnej prowadzi do marginalizowania i bagatelizowania ich problemów w wyżej wymienionych wymiarach. Skutkuje to upowszechnianiem przekonania o seniorze jako osobie przeszkadzającej swoimi problemami innym członkom społeczeństwa w normalnym funkcjonowaniu. Osoby starsze są traktowane stereotypowo jako ludzie konserwatywni, niechętni zmianom, zamknięci, skoncentrowani na wyolbrzymianiu swoich problemów, narzekający na otaczającą rzeczywistość” (Urbanik et al. 2015, s. 41). W związku z tym w społeczeństwach utrwała się negatywny stereotyp odnośnie do osoby starszej. Proces ten następuje przez racjonalizację i usprawiedliwianie dyskryminacji na poziomie indywidualnym i społecznym. Jak dodają A. Winiarska i W. Klaus, w przypadku, kiedy stereotypizacja zostaje silnie utrwalona w społeczeństwie, sama jednostka ma nikłe szanse wpływu na zmianę takiej sytuacji (Winiarska, Klaus, 2011, s. 20).

I tak, można tu wskazać na niekwestionowane negatywne skutki ageizmu na rynku pracy. Osoby starsze mają wówczas mniejsze szanse zarówno na znalezienie pracy, jej utrzymanie, jak i na uzyskanie awansu zawodowego niż młodsze pokolenie. Stereotypowe podejście do ludzi w starszym wieku, a tym samym identyfikowanie ich z pracownikami mniej wydajnymi przyczynia się do gorszego ich traktowania przez obecnych, jak i potencjalnych pracowników. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Akademię Filantropii w Polsce w 2007 r., pracodawcy choć oficjalnie deklarują brak uprzedzeń do osób 50+, to jednak zaledwie 18% z nich miało w tym czasie oferty pracy skierowane w większości do tych osób. Co więcej, aż 55% przebadanych pracodawców, mając do wyboru osoby młodsze oraz starsze z takimi samymi kwalifikacjami, podjęłoby decyzję o zatrudnieniu tych pierwszych (Schimanek, 2010, s. 11). Jak konstatuje K. Turek, „wśród pracodawców pokutuje przekonanie, że starsi pracownicy są gorsi, posiadają niższe kompetencje, są mniej wydajni, słabiej przygotowani do pracy, trudniej dostosować im się do nowych rozwiązań i nauczyć nowych technologii” (Turek, 2013, s. 87). Cytowany badacz, jednocześnie podkreśla, że „abstrahując od tego, na ile jest to przekonanie błędne, a na ile poparte doświadczeniem konkretnych pracodawców, to jednak podtrzymywanie takiej opinii może mieć zgubne skutki dla obydwu stron umowy o pracę. Brak zainteresowania rozwojem i warunkami pracy starszych pracowników, presja na jak najwcześniejsze przejście na emeryturę mogą negatywnie oddziaływać na wydajność i zaangażowanie w pracy, budzić niechęć do kontynuowania aktywności zawodowej i przyspieszać decyzję o przejściu na emeryturę. Dla pracodawców brak zaangażowania i niska produktywność pracowników oznaczają zaś potencjalne koszty i straty (Turek, 2013, s. 87). Ponadto, na co zwraca uwagę P. Szukalski zgodnie z teorią społecznej kompetencji i wyłamania się „ageistowskie podejście i sformułowania obecne przykładowo w miejscu pracy samoczynnie przekładają się na niższą skłonność osoby starszej do kontynuowania pracy zawodowej z uwagi na «wiarę» w prawdziwość opinii otoczenia. [...] Mamy do czynienia w takich przypadkach z mechanizmem samospełniających się proroctw” (Szukalski, 2014, s. 164). I tak, jak wynika z badań, do najczęstszych powodów niezatrudniania osób w wieku 45+

wskazywanych przez przedsiębiorców zalicza się: obawy o obniżoną wydajność pracy (19,1%), brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji zawodowych (15,5%), brak odpowiednich umiejętności społecznych adekwatnych do stanowiska (15%), małą opłacalność (13,2%), brak w firmie pracowników w podobnym wieku (12,1%), niższą lojalność wobec pracowników (9,8%) oraz wyższą absencję (9,6%) (Chłoń-Domińczak, 2010, s. 21).

Dodajmy tutaj, że stosowanie praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy, dodatkowo wzmoczone przez stosowaną tzw. politykę „wypychania” starszych pokoleń na emeryturę w latach 90-tych (Kryńska, 2010), a także brak wystarczających kwalifikacji czy wiedzy (Turek, 2013, s. 88), skutkuje, że już w tej chwili polscy seniorzy są najmniej aktywni w Europie. I tak, jak wynika z badania BAEL 2015, współczynnik aktywności zawodowej dla osób z przedziału wiekowego 50-64 lata wynosi 57,4%, co oznacza, że aktywna zawodowo była z tej kohorty co druga osoba, choć obserwowana jest tu systematyczna poprawa z 51,5% w IV kwartale 2010 r. do wspomnianego 57,4% w ostatnim kwartale 2015 r. Biorąc natomiast pod uwagę całą populację osób 50+ można zauważyć, że współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w IV kwartale 2015 r. 35%, co oznacza, że nadal aktywna po 50 roku życia jest co trzecia osoba. Jednak, co wymaga tu uzupełnienia, z roku na rok obserwuje się dynamiczny wzrost omawianego tu wskaźnika (MRPiPS, 2016, s. 2). I choć jak wspomniano, aktywność zawodowa zarówno dla przedziału 50-64 oraz 55-64 lata stopniowo wzrasta, to na tle krajów unijnych Polska wypada nadal słabo, czego dowodzą dane z tabeli 2.

Tabela 2. Podstawowe dane o rynku pracy w Polsce i UE 28 (Osoby... 2016: 4).

Eurostat IV kwartał 2015 r.	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	Polska	UE 28	Polska	UE 28	Polska	UE 28
15 - 64 lata	68,5%	72,7%	63,7%	66,0%	7,0%	9,2%
50 - 64 lata	57,4%	67,0%	54,6%	62,4%	4,9%	6,9%
55 - 64 lata	48,4%	57,9%	46,1%	54,0%	4,9%	6,8%

W IV kwartale 2015 r. dla przedziału wiekowego 15-64 lata współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w UE-28 aż 72,7%, z kolei dla osób w wieku 50-64 lata – 67,0%. W Polsce obie wartości przyjęły niższy poziom, odpowiednio 68,5% oraz 57,4%. Niższa była także aktywność osób z przedziału wieku 55-64 lata. Średnia unijna wynosiła 57,9%, z kolei dla Polski wartość tego współczynnika kształtowała się zaledwie na poziomie 48,4%. Oznacza to, że w Polsce na tle 28 krajów unijnych aktywność zawodowa dla osób w wieku produkcyjnym była o 4,2 p.p. niższa, zaś dla przedziału 50-64 lata dystans wyniósł już 9,6 p.p., a w grupie 55-64 lata – 9,5 p.p. Jedynie w takich krajach jak Malta (51,6%), Rumunia (52,6%), Chorwacja (54,1%), Grecja (54,8%), Luksemburg (54,9%) oraz Słowenia (54,9%) aktywność zawodowa była niższa niż w Polsce.

Warto tu dodać, że oprócz współczynnika aktywności zawodowej, także pod względem wskaźnika zatrudnienia, Polska, mimo stopniowej poprawy, nadal pozostaje krajem charakteryzującym się jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia w Unii Europejskiej. Niewiele wyprzedzamy pod tym względem jedynie takie gospodarki jak Grecja (44,8%), Chorwacja (47,8%), Malta (48,8%), Rumunia (50,5%), Słowenia (50,6%) czy Luksemburg (52,4%) (MRPiPS, 2016, s. 4).

4.2. Życie społeczne i publiczne

Należy tu zauważyć, że niska aktywność na rynku pracy przyczynia się do mniejszego angażowania się osób starszych w kwestie pozazawodowe. Jak konstatuje T. Schimanek, „dezaktywizacja zawodowa osób 50+ w połączeniu z niską wysokością emerytur i rent stwarza ogromne zagrożenie marginalizacją i w konsekwencji społecznym wykluczeniem tych osób, nie tylko w wymiarze materialnym, lecz także w zakresie ich udziału w życiu społecznym i publicznym. W Polsce problem wykluczenia społecznego, choć jakościowo nowy, jest niezwykle ważny, dotyczy bowiem już w tej chwili blisko 1/4 części społeczeństwa” (Schimanek, 2010, s. 13). Cytowany autor zauważa jednocześnie, że „praca nie jest tylko źródłem dochodów, lecz także buduje prestiż, określa miejsce i rolę jednostki w społeczności i rodzinie. Praca jest często podstawowym, a niejednokrotnie jedynym bodźcem do aktywności życiowej: nadaje życiu sens, motywuje do wychodzenia z domu, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną – zależność ta jest najbardziej widoczna w odniesieniu do osób samotnych, które nie mogą realizować się w rodzinie, pełniąc rolę dziadka czy babci. Obowiązki zawodowe pozwalają wielu osobom starszym odnaleźć własną wartość i użyteczność” (Schimanek, 2010, s. 13). Stan ten prowadzi do spadku jakości życia seniorów.

Ponadto warto tu nadmienić, że różnego rodzaju przejawy dyskryminacji osób starszych odzwierciedlają istnienie negatywnego kapitału społecznego wśród polskiego społeczeństwa w postaci utrwalania nierówności społecznych, wykluczenia ze wspólnot, utrudnienia dostępu do zasobów (Klimczuk, 2012, s. 77). Negatywna percepcja starości i osób starszych jest widoczna w wynikach badania, w których aż 94% Polaków, uważa, że ludzie starsi są obciążeniem dla społeczeństwa z powodu zbyt wysokich kosztów ich leczenia (94% respondentów), a także uzależnienia od pomocy innych ludzi (79%), posiadania licznych przywilejów (np. zniżek na przejazd komunikacją miejską) (60%), a także płacenia niższych składek na ubezpieczenie zdrowotne (57%) oraz faktu, iż nie pracując lub pracując mniej wydajnie nie przyczyniają się do wzrostu gospodarczego Polski (57%) (CBOS, 2009, s. 4). Bezpośrednim skutkiem tych przekonań jest nieufność seniorów wobec reszty społeczeństwa, gdyż osoba oszukana i skrzywdzona zmienia swój stosunek do innych. Najogólniej mówiąc, negatywny kapitał społeczny generuje nieufność w przestrzeni społecznej” (Matysiak, 2006, s. 246). Co więcej, Andrzej Matysiak stwierdza, że

„tragedia wspólnej przestrzeni społecznej wyraża się w redukcji potencjału społecznego z powodu demobilizacji, pasywizmu, ostrożności, oportunistycznego dystansów społecznych, alienacji. Mniejszy potencjał podmiotowy społeczeństwa ma ujemny wpływ na zdolność do twórczego, innowacyjnego samoprzekształcenia się” (Matysiak, 2006, s. 247). Skutkiem tego – jak dodaje M. Straś-Romanowska – „ludzi starych cechuje bierność oraz zależność od otoczenia. Wykazują oni niską, w porównaniu z osobami młodymi, motywację osiągnięć oraz małą pewność siebie, natomiast podwyższoną potrzebę spokoju i bezpieczeństwa, a także wysoki poziom lęku przed osamotnieniem” (Straś-Romanowska, 2007, s. 28). Ponadto ta bierna postawa bywa często utożsamiana z przejawem instynktu samozachowawczego, uruchamianego przez mniejsze poczucie bezpieczeństwa, które jest efektem gorszego stanu zdrowia oraz nienajlepszej sytuacji socjoekonomicznej (Krzywiński, 1993, s. 21).

Brak zaufania, tolerancji czy szacunku do osób starszych (w opinii 31% Polaków), zwiększająca się na przestrzeni ostatnich lat powszechna obojętność w sklepach (40%), w byłym miejscu pracy (27%), wśród sąsiadów (23%), w urzędach (42%), a także ze strony ludzi młodych (49%) (CBOS, 2009, s. 8) jest szczególnie niepokojąca, gdyż jak konstatują badacze, wysokie pokłady kapitału społecznego umożliwiają ludziom lepiej skoncentrować swoje zasoby o charakterze poznawczym oraz energetycznym na osiągnięciu celów, a nie na szukaniu rozwiązań zabezpieczających na wypadek porażki. Osoby, które ufają innym, są bardziej szczęśliwe, mają wokół siebie więcej przyjaciół i doświadczają wsparcia społecznego. Co więcej, cechują się one lepszym zdrowiem, są bardziej twórcze i chętne do współpracy, skłonne do podejmowania wielu prób osiągania celów, a ponadto wyrażają mniej obaw przed porażką, a także są mniej skłonne do oszustw i przestępstw. Andrzej Klimczuk konstatuje, że „zaufanie mobilizuje podmiotowość, spontaniczność, otwartość i nieskrępowane działania wobec innych ludzi. Zmniejsza też odczucia niepewności i ryzyka oraz ułatwia inicjowanie interakcji i utrzymywanie trwałych relacji z innymi. Odwzajemnione zaufanie pozwala na korzystanie z zasobów innych osób. Zaufanie łączy się z takimi postawami jak: optymizm, poczucie sprawstwa, życzliwość i tolerancja. Ufanie innym sprzyja powiększaniu kapitału społecznego i kontaktom z osobami o wyższym statusie społecznym, daje poczucie uznania i akceptacji ze strony innych, otwiera szansę na dodatkowe korzyści, sprzyja otrzymywaniu dodatkowych informacji, dóbr czy innych wartości” (Klimczuk, 2012, s. 79).

Warto również dodać, że „osoby 50+, nie biorąc aktywnego udziału w życiu społecznym, nie uczestniczą w naturalnej wymianie międzypokoleniowej. Tradycje, normy i wartości społeczne, narodowe oraz kulturowe, wrażliwość na dobro wspólne osób 50+ nie są przekazywane innym, w szczególności dzieciom i młodzieży” (Schimanek, 2010, s. 14). Stan ten więc obrazuje brak relacji pomiędzy młodszym a starszym pokoleniem opartym zarówno na zaufaniu, jak i wiarygodności. Tym samym odpowiada za malejące szanse na budowanie kapitału społecznego.

5. SPOSÓB NA AGEIZM – WYZWANIEM DLA BIZNESU W POLSCE

W obliczu licznych problemów, jakie niesie więc ze sobą zjawisko starzenia się ludności, w wielu krajach rozwiniętych (Austria, Belgia, Finlandia) coraz bardziej popularna staje się koncepcja zarządzania wiekiem, traktowana jako istotny element realizowanej w przedsiębiorstwie polityki kadrowej. Najogólniej przyjmując, koncepcję tę można traktować jako swoisty wycinek zarządzania różnorodnością, przy czym to wiek jest tutaj cechą szczególną, różnicującą osoby zatrudnione. I tak, zarządzanie wiekiem w tym przypadku wyraża się przez prowadzenie „wewnątrz organizacji działań dostosowanych do preferencji, potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku, które pozwalają racjonalnie i efektywnie korzystać z potencjału zasobów ludzkich organizacji” (Liwiński, Sztanderska, 2013, s. 6). Definicja ta podkreśla więc, że idea ta nakierowana jest na wszystkich pracowników, a więc nie tylko na osoby starsze. Przedsiębiorstwa powinny prowadzić działania profilaktyczne rozłożone na cały okres kariery zawodowej pracownika (tzw. *life course approach*) z uwagi na ich długookresowy wpływ na zdolność do wykonywania pracy zawodowej przez m.in. promocję zdrowia, zapobieganie różnym chorobom, organizowanie szkoleń i doposażanie stanowisk pracy (Liwiński, Sztanderska, 2013, s. 9). Jednak – co istotne – w obliczu współczesnych problemów demograficznych, koncentracja uwagi szczególnie na osobach 50+ nie może mieć konotacji pejoratywnej, a szczególnie dyskryminującej osoby młodsze, lecz ma na celu podniesienie aktywności zawodowej osób starszych oraz pełniejsze wykorzystanie potencjału osób, które nadal, mimo starszego wieku, są aktywne na rynku pracy (Liwiński, Sztanderska, 2013, s. 6). Jak uzasadnia konieczność zastosowania koncepcji zarządzania wiekiem J. Osiecka-Chojnacka, „funkcjonowanie starzejących się ludzi na rynku pracy i ich najdłuższa aktywność zależy od tego, w jakim zakresie wykorzystany jest ich potencjał zawodowy, i od tego, czy otrzymują wsparcie w kwestiach, w których potrzebują pomocy lub szkolenia” (Osiecka-Chojnacka, 2012, s. 199).

W celu implementacji idee zarządzania wiekiem do praktyki prowadzenia biznesu, niezbędne staje się realizowanie działań zwiększających wydajność pracy w postaci m.in. (Łojkowska, Kędziora, 2010, s. 13-15):

- planowania zatrudnienia i pozyskania nowych pracowników,
- szkolenia oraz wytaczania ścieżki rozwoju kariery zawodowej,
- projektowania stanowiska pracy oraz wewnętrznego przesunięcia pomiędzy stanowiskami,
- wdrażania elastycznych form zatrudnienia i modernizacji pracy,
- ochrony i promocji zdrowia,
- zakończenia zatrudnienia i odejście na emeryturę.

Należy podkreślić, że w Polsce idea ta zaczęła funkcjonować ok. 2008 r., a za sprawą projektów finansowanych z budżetu Unii Europejskiej staje się popularna

(Karpowicz, 2010, s. 42-44). I tak, wielu interesujących wyników odnośnie do koncepcji zarządzania wiekiem dostarcza badanie dotyczące ewaluacji wdrożeń tejże strategii przeprowadzonych przez PARP w latach 2009-2013¹ na grupie 72 polskich przedsiębiorstw. Okazuje się bowiem, że głównym motywem wdrożenia systemów zarządzania wiekiem w Polsce nie było wcale zagrożenie gwałtownej redukcji zasobów pracy w przeciągu najbliższych lat. Brak tego typu poczucia zagrożenia wynikał przy tym z faktu, że następujące przemiany demograficzne rozłożone są w czasie (w przeciągu następnych 20 lat), co ogranicza motywację firm do natychmiastowej implementacji systemów wspomnianych wyżej. Ponadto, okazuje się, że to głównie małe przedsiębiorstwa, w szczególności w obliczu trwającego kryzysu gospodarczego, nie są tak chętne do szybkiej realizacji w praktyce gospodarowania koncepcji zarządzania wiekiem, gdyż firmy te nie mają żadnych gwarancji funkcjonowania w tak odległej perspektywie czasu. Z kolei tym, co obecnie skłania polskich przedsiębiorców do wdrożenia, jest występowanie w organizacji problemu związanego z funkcjonowaniem pracowników w różnym wieku. I tak, pracodawcy do przyczyn wzrostu zainteresowania zarządzania wiekiem zaliczają (Liwński, Sztanderska, 2013, s. 14-15).

- zagrożenie utratą wiedzy przez organizacje wraz z odchodzeniem starszych pracowników na emeryturę,
- konflikty między młodszymi a starszymi pracownikami,
- zgłaszane przez starszych menedżerów trudności w zarządzaniu dużo młodszym pokoleniem,
- opór starszych pracowników przed zmianami w sposobie wykonywania pracy,
- brak chęci własnego rozwoju ze strony pewnej części starszych pracowników,
- brak odpowiednio wykształconych kandydatów do pracy,
- zbyt duża rotacja młodszych pracowników,
- trudności w zapewnieniu warunków pracy umożliwiających dalszą kontynuację pracy na stanowiskach o wysokiej uciążliwości wykonywanych zadań lub też o wysokich wymaganiach dotyczących stanu zdrowia (w związku z podniesieniem ustawowego wieku emerytalnego).

Ponadto na podstawie przywoływanego tu badania w polskich firmach można wskazać także na liczne bariery, które w opinii ich właścicieli utrudniają bądź nawet uniemożliwiają skuteczne wdrożenie podstawowych wytycznych koncepcji zarządzania wiekiem w praktykę gospodarowania. Wśród najczęściej przywoływanych znaleźć można m.in. (Liwński, Sztanderska, 2013, s. 15):

- brak tradycji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach,

¹ Badanie realizowane w ramach projektu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorców”.

- brak zarówno wiedzy, jak i szkoleń kadr zarządzających odnośnie do skutecznych technik zarządzania ludźmi, a w szczególności w kontekście kluczowej tu cechy, tj. wieku,
- powszechnie powielane w Polsce stereotypy odnośnie do ludzi zarówno młodszych, jak i starszych, a w konsekwencji podejmowanie na ich podstawie działań schematycznych przez zatrudniających,
- zakorzenione przekonanie, że ludzie starsi winni dość szybko opuszczać rynek pracy dając tym samym młodszemu pokoleniu szansę na rozpoczęcie aktywności zawodowej, co występuje szczególnie w przypadku okresów charakteryzujących się dużą stopą bezrobocia,
- obawy pracodawców co do ewentualnego nadużywania przez osoby w wieku okołoemerytalnym ochrony przed zwolnieniem, a także – co jest konsekwencją tego przywileju – prawdopodobieństwa niższej wydajności pracy wśród osób uprzywilejowanych,
- znacznie niższe koszty zatrudnienia uczniów oraz studentów, którzy nie ukończyli jeszcze 26 roku życia,
- trudności z pogodzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, a także dbałością o zdrowie, co staje się szczególnie ważne w przypadku pracowników bardziej zaawansowanych wiekowo,
- silnie utrwalone przekonanie osób starszych, że wiek przedemerytalny to okres „szykowania się” do emerytury, co potencjalnie obniża ich pracowitość, ale także niweluje ich szanse na udział w dodatkowych szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.

Wymienione tu bariery mają ogromny wpływ na zauważalny w środowisku polskich przedsiębiorców brak zainteresowania wdrażaniem idei zarządzania wiekiem. Nieliczne są z kolei przykłady tzw. dobrych praktyk, które dotyczą przede wszystkim firm dużych, głównie z kapitałem zagranicznym. W ich bowiem przypadku implementacja wspomnianej tu koncepcji ma charakter naśladowczy, a więc odbywa się zgodnie ze zrealizowanym już schematem wdrożeń w zagranicznych centralach (Liwiński, Sztanderska, 2013, s. 16).

6. PODSUMOWANIE

Starzenie się społeczeństw krajów rozwiniętych obserwowane jest od połowy XX w. Za stan ten niewątpliwie odpowiedzialne są takie czynniki jak: postęp w dziedzinie kaloryczności diety, osiągnięcia z zakresu higieny i medycyny, a także spadek liczby urodzeń (Garbicz, 2012: 14). W ich wyniku następuje przyrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym oraz spadek liczby ludności w wieku przed- oraz produkcyjnym. Zmiany te w literaturze określane są jako „degeneracja struktury społecznej”, „kryzys demograficzny” czy „bomba emerytalna”.

Problem ten widoczny jest także w statystykach dla Polski. Jak wynika z prognoz, w 2030 r. co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat, a w 2050 r. wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi wzrośnie do 53%, co oznacza, że już za 14 lat Polska będzie jednym z najstarszych wiekowo krajów europejskich (Górnjak, 2013: 13). Z kolei bazując na skali E. Rosseta, Polska już na chwilę obecną osiągnęła najwyższy poziom zaawansowania w procesie starzenia się określanym jako stan starości demograficznej (Rosset, 1959).

Niestety, wraz z postępującym procesem starzenia się ludności, obserwowane jest jednocześnie nasilenie się zjawiska ageizmu. W stosunku do ludzi starszych wyraża się on w negatywnych postawach oraz stereotypowym postrzeganiu tejże grupy jako m.in. nieatrakcyjnej, niekompetentnej, słabej, schorowanej, jak i stereotypowym postrzeganiu starzenia się jako nieuniknionego procesu narastających wraz z wiekiem ułomności (Perlmutter, Hall, Adult, 1992). Ageizm uwidaczniony jest również przez praktyki dyskryminacyjne w stosunku do ludzi starszych m.in. na rynku pracy, w dostępie do dóbr i usług o charakterze medycznym, finansowym, ubezpieczeniowym, edukacyjnym oraz w życiu społecznym i publicznym. Dyskryminacja taka niesie ze sobą liczne negatywne konsekwencje w postaci chociażby szybkiej rezygnacji seniorów z życia zawodowego, mniejszych szans na znalezienie pracy, jej utrzymanie czy uzyskanie awansu zawodowego niż ma to miejsce w przypadku młodszego pokolenia. Stan ten prowadzi także do marginalizowania tejże grupy społecznej, czy nawet do społecznego wykluczenia, co znacząco obniża jakość życia seniorów. Niewątpliwie bowiem praca jest nie tylko sposobem na otrzymywanie dochodów, ale także buduje prestiż, podnosi samoocenę czy określa rolę jednostki w społeczeństwie.

Z tych też powodów, mając na uwadze nasilające się zjawisko ageizmu, na znaczeniu zyskuje obecnie idea aktywnego starzenia się ludności, której wyrazem może być wdrażana w przedsiębiorstwach koncepcja zarządzania wiekiem. Idea ta reprezentuje nowoczesne podejście do zarządzania personelem w różnym wieku, akcentując, że każde przedsiębiorstwo winno podjąć działania dostosowawcze do potrzeb, preferencji czy możliwości pracowników z różnych przedziałów wiekowych. Czynności te umożliwią wówczas racjonalne, ale co równie istotne – efektywne – korzystanie z zasobów czynnika pracy. Wśród podstawowych obszarów, wokół których koncepcja ta się koncentruje, należy wymienić m.in.: rekrutację wraz z selekcją, kształcenie ustawiczne, rozwój ścieżki kariery zawodowej, elastyczne formy zatrudnienia, promocję oraz ochronę zdrowia, a także przesunięcia międzypokoleniowe oraz motywowanie.

Ponadto, nakierowanie działań na osoby, w szczególności starsze, stwarza perspektywę na ich dłuższą aktywność zarówno w sferze społecznej, jak i publicznej. Z kolei zwiększona partycypacja w tych dwóch obszarach zapewnia nie tylko korzyści dla obecnego, ale i przyszłego pokolenia dzięki łatwiejszej wymianie myśli, wiedzy oraz doświadczenia pomiędzy nimi.

LITERATURA

- Bylatheway, B. (1995). *Ageism*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Chłoń-Domińczak, A. (2010). Ekonomiczne skutki i uwarunkowania aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce. In: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.
- Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*. J. Czapliński, T. Panek (red.) (2011). Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Garbicz, M. (2012). *Problemy rozwoju i zacofania ekonomicznego*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Górniak, J. (2013). *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*. Warszawa: PARP.
- GUS (2012). *Rocznik Demograficzny GUS*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- IPiSS (2012). *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Jurek, Ł. (2012). *Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*. Warszawa: Difin.
- Karpowicz, E. (2010). *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Leona Koźmińskiego.
- Klimczuk, A. (2012). *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie miasta Białostok*. Lublin: Wydawnictwo Wiedza i Edukacja.
- CBOS (2009). *Komunikat z Badań nr BS/157/2009, Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości*. Warszawa: CBOS.
- Kryńska, E. (2010). *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze*. Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, Biuletyn, 55.
- Krzywiński, S. (1993). Geriatria i psychogeriatria. Zagadnienia ogólne, In: S. Krzywiński (red.), *Zaburzenia psychiczne wieku podeszłego*. Warszawa: PZWL.
- Liwiński, J., Sztanderska, U. (2013). *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*. Warszawa: PARP, Uniwersytet Warszawski.
- Łojkowska, M., Kędziora, K. (2010). *Zarządzanie wiekiem w pytaniach i odpowiedziach*. Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Perlmutter, M., Hall, E. (1992). *Adult development and aging*. New York: Johny Welly.
- Matysiak, A. (2006). Negatywny kapitał społeczny, In: S. Patrycki (red.), *Nowa ekonomia a społeczeństwo*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Nelson, T.D. (2003). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańsk: GWP.
- Osiecka-Chojnacka, J. (2012). *Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się*. Warszawa: Studia BAS, 2.
- MRPiPS. (2016). *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015 roku*, Pobrano z: <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2015>, (29.08.2016), 4.
- Rosset, E. (1959). *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*. Warszawa: PWG.
- Schimanek, T. (2010). Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązana służące jej zwiększeniu. In: *Zarządzanie wiekiem i nie tylko*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.
- Straś-Romanowska, M. (2007). Późna dorosłość. Wiek starzenia się. In: B. Harwas-Napie- rała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*. Charakterystyka okresu życia człowieka, t. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Szukalski, P. (2009). Starzenie się ludności – wyzwania XXI wieku. In: P. Szukalski (red.). *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*. Warszawa: ISP.
- Szukalski, P. (2014). Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek. In: J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Starzenie się ludności Polski – między demografią a gerontologią społeczną*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Thorpe E. (2004), Dyskryminacja ze względu na wiek w Unii Europejskiej. In: *My też – seniorzy w UE*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii
- Tokarz, B., (2005). Postawy wobec starości i ludzi starszych. In: *Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek? Głos ekspertów, doświadczenia osób starszych*. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii.
- Trempała, J., Zając-Lamparska, L. (2007). Postawy wobec osób starszych – różnice międzypokoleniowe. *Przegląd Psychologiczny*, 50, 4, 447-462.
- Turek, K. (2013), Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli, In: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*. Warszawa: PARP.
- UN (2006). *The 2006 Revision and World Urbanization Prospects*. Pobrano z: <http://esa.un.org/unpp>, (26.05.2012).
- Urbaniak, B., Gładzicka-Jankowska, A., Żyra, J., Kaliszczak, L., Pieutowska, A., Rollnik-Sadowska, E., Sobolewska-Poniedziałek, E., Niewiadomska, A., Gagacka, M. (2015). *Socjoekonomika starzenia się współczesnych społeczeństw*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Winiarska, A., Klaus, W. (2011). Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe. *STUDIA BAS*, 2, 9-40.
- Wolańska, W. (2009). Perspektywy starzenia się ludności Polski do 2035 roku. *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 38, 44.
- Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce* (2014), Uchwała nr 238 Rady Ministrów RP z dnia 24 grudnia 2013 r., Warszawa.

AGE DISCRIMINATION – SELECTED ASPECTS

Summary

Contemporary world is characterized by progressive demographic changes in the form of increasing proportion of post-working age population and low birth rate. Unfortunately, as the aging process progresses, there is also a growing awareness of aging, expressed by negative attitudes and stereotyped perceptions of the elderly, and the use of discriminatory practices. Such discrimination has negative repercussions on the labor market as well as in society, reducing the senior's quality of life. For these reasons, the concept of age management is also of importance for implementing adaptive measures to the needs, preferences or capabilities of employees. These actions will allow for a rational and efficient use of the workforce resources. In addition, they provide the opportunity for longer, professional and non-professional activity. Increased participation provides benefits for current and future generations facilitating the exchange of ideas, knowledge and experience.

Keywords: age discrimination, elderly people, age management

