

Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek?

Społeczna świadomość, że osoby starsze należą do grup dyskryminowanych, jest w Polsce niewielka. Brakuje kampanii informacyjnej na ten temat, ale także dokładnego zbadania skali i form tego zjawiska.

Przeciwdziałanie różnorodnym formom dyskryminacji wpisane jest w strategię działań Unii Europejskiej. W ciągu ostatnich kilku lat udało się wprowadzić wiele zapisów prawnych chroniących grupy dyskryminowane.

Bez zrozumienia, na czym polega dyskryminacja ze względu na wiek, jakie są jej przyczyny i przejawy – trudno będzie podjąć skuteczne działania w obronie praw i pozycji ludzi starszych.

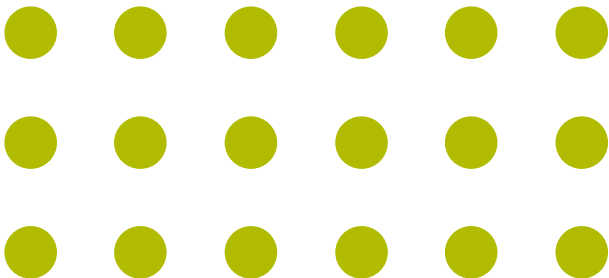


Rozdział ten ma na celu przybliżenie zagadnień związanych z dyskryminacją ze względu na wiek. Dobrym wprowadzeniem do tematu jest artykuł Ewy Nowakowskiej. Stanowi on próbę przyjrzenia się różnym przejawom gorszego traktowania ludzi starszych, które występują w naszym codziennym życiu. Tekst ten uwzględnia wypowiedzi seniorów i pracowników trzech warszawskich organizacji, którzy wzięli udział w zorganizowanej przez nas dyskusji na ten temat. Kolejny artykuł, przygotowany przez federację AGE z siedzibą w Brukseli, dokładnie opisuje zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek i politykę Unii Europejskiej w przeciwdziałaniu temu zjawisku. Rozdział zamyka tekst opracowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. równego statusu, który przedstawia dotychczasowe działania polskiego rządu w walce z dyskryminacją ze względu na wiek.



Ewa Nowakowska
socjolog, publicystka „Polityki”

Czy starość ma przyszłość?



Polska gwałtownie siwieje. Roczniki powojennego wyżu zaczynają wchodzić w wiek emerytalny, wzrasta przeciętna długość życia, rodzi się coraz mniej dzieci. Życie współczesnego człowieka cechuje długie dzieciństwo i młodość, niepostrzeżenie mijający wiek średni i coraz dłuższa starość. W nieodległej przyszłości rodzina może tworzyć taką oto odwróconą piramidę: jedno dziecko, dwoje rodziców, czworo dziadków i ośmioro pradziadków. A przynajmniej cztery prababce, bo kobiety żyją dłużej.

Złośliwi w kwiecie wieku mówią, że grozi nam gerontokracja, czyli rządy starców. Ale kto wierzy w takie prognozy? Do sukcesów i władzy prowadzą dziś zupełnie inne drogi niż tzw. mądrość życiowa nabywana z wiekiem. Młodzi, którzy nie znajdują zatrudnienia, upatrują w starych kozła ofiarnego: *Gdyby staruchy nie trzymały się tak kurczowo stołków, byłaby praca dla nas!* A większość „staruchów” skwapliwie ustępuje miejsca młodym. Czują na plecach ich przyspieszony oddech. Pracodawcy zaś odmładzają szeregi bez sentymentów. Kto zbliża się do wieku emerytalnego, ten już nie jest zapraszany do gry: do nowych zadań, przyszłościowych projektów ani dochodowych zleceń. Naiwni myślą, że we właściwym czasie akurat nie było ich na właściwym miejscu. Inni zastanawiają się, dlaczego szefowie są coraz mniej przychylni ich pomysłom i inicjatywom. Tak czy inaczej, starsi pracownicy zostają na lodzie ze swoją wiedzą i kompetencjami.

Tylko nieliczni zdają sobie sprawę, że to jeden z symptomów zjawiska, które odtąd towarzyszyć im będzie na każdym kroku – dyskryminacji ze względu na wiek. Gdy wszyscy oni metrykalnie zbliżą się do momentu, w którym mogliby skorzystać z przywileju przejścia na emeryturę, pracodawca natychmiast uczyni z tego obowiązek, dowodząc braku zaangażowania w najżywotniejsze sprawy firmy.

Do końca w siodle

Granica „wieku dyskryminacji” na polskim rynku pracy wyraźnie obniżyła się w ostatnich latach. – Osoby około pięćdziesiątki nie mają już szans na zdobycie nowej pracy. *Doświadczenie, wiedza, dorobek zawodowy – to wszystko, co u pięćdziesięciolatek, czyli „młodszych starszych”, w krajach Unii ma wysoką wartość, u nas się nie liczy* – przekonuje Mirka Wojciechowska z Polskiego Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera.

A gdy już człowiek znajduje się po drugiej, gorszej stronie – metrykalnie stary, zawodowo nieczynny, finansowo spauperyzowany, społecznie zaś zmarginalizowany – wtedy dopiero poznaje gorzki smak różnych odmian dyskryminacji. Joanna Słowik z Polskiego Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera, była pedagog, odpytała spore grono kobiet i mężczyzn między sześćdziesiątką a dziewięćdziesiątką, czy czują się dyskryminowani ze względu na wiek. Wszyscy odpowiedzieli twierdząco. A były wśród nich osoby w bardzo różnej sytuacji życiowej, także nieźle sytuowane, aktywne, bardzo sprawne, a nawet kształcące się permanentnie na uniwersytecie trzeciego wieku.

Dlaczego tak się dzieje?

Zofia Niczke, prezes Fundacji „Emeryt”, przekonuje, że proces degradacji, marginalizacji i dyskryminacji seniorów rozpoczyna się na samej górze, w dziedzinie tworzenia prawa. niesprawiedliwe prawo raz staje się narzędziem, a raz alibi dla władzy i instytucji, z którymi stary człowiek musi mieć do czynienia jako interesant, pacjent, klient, użytkownik. Wszelkie inne formy dyskryminacji są wtórne wobec prawa – utrzymuje pani Zofia.

Bill Gates, guru nowoczesnej technologii komputerowej, zapowiedział ostatnio, że komputery przedłużą nasze życie. Wystarczy zaopatrzyć starego i chorego człowieka w specjalny chip, aby doskonale, zminiaturyzowane urządzenie wychwytywało np. symptomy zawału i natychmiast informowało szpital o konieczności udzielenia pomocy. Gates wyraził radość i dumę, że dzięki komputerom będziemy żyli do 120 lat, bo o takiej granicy wydolności organizmu mówi współczesna biologia.

Entuzjazm Gatesa nie udzielił się żadnej ze znanych mi osób w podeszłym wieku. Oni, po pierwsze, znają realia krajowej służby zdrowia, a po drugie, nie pociąga ich bicie rekordów długowieczności. Czego pragną? Chcieliby żyć w poczuciu poszanowania ich godności. Mieć środki na zaspokojenie potrzeb życiowych i otwarty dostęp do niezbędnych usług medycznych i socjalnych. Poruszać się samodzielnie dzięki odpowiedniej infrastrukturze. Pragną czuć się równoprawnymi uczestnikami życia społecznego, korzystać z kultury, pielęgnować więzi z innymi ludźmi. Po prostu żyć do końca w siodle, jak mawiali bohaterowie klasycznych westernów.

Starość rośnie razem z nami

Ale ten niewygórowany rejestr oczekiwań często okazuje się w praktyce niemożliwy do realizacji. Starość należy u nas do społecznych tabu. Wprawdzie została zapisana w biologicznym planie każdego życia i rośnie razem z nami, ale nie ma jej w życiowych planach większości ludzi. Gdy pytam rówieśników, czy są gotowi na przyjęcie własnej starości, wpadają w popłoch. Przybywanie lat to temat atrakcyjny przed osiemnastką, kłopotliwy po trzydziestce, a około sześćdziesiątki – wstydliva i nieuleczalna przypadłość. Tak to odbiera otoczenie i tak myśli wielu dotkniętych tą „przypadłością”, bo przecież żyjemy w czasach kultu młodości.

Pewien niemłody, a mądry i skromny człowiek przekonuje mnie, że starość przypomina skorupę, która pewnego dnia zaczyna nas podstępnie oblepiać. Wewnątrz czujemy się takimi samymi ludźmi jak dawniej, a jednak zauważamy, że dla otoczenia ważniejsza jest ta skorupa. *Usiłujesz przebić się przez nią* – mówi mój mądry przyjaciel – *aby dowieść ludziom, że z tobą nadal wszystko jest w porządku, ale oni widzą tylko skorupę!*

Przez tę skorupę oceniają człowieka pracodawcy, którzy pewnego dnia ustawiają szlaban z napisem „koniec”. Dla ludzi bardzo silnie uzależnionych od uprawianego zajęcia, żyjących pracą, taka gwałtowna zmiana bywa katastrofą. Czują się wypchnięci poza nawias życia, poniżeni, zbędni. Jeśli szybko nie znajdą innego satysfakcjonującego zajęcia, zaczynają chorować i starzeć się jak na przyspieszonym filmie. Jednak gdy przygotowują sobie wcześniej inne pola aktywności, to żyją długo w dobrej kondycji. Chociaż i na nich autorzy rozmaitych przepisów zastawiają dyskryminacyjne pułapki.

Przepis kontra rozum

Jerzy Pichalski po przejściu na emeryturę pracował nadal, m.in. jako biegły sądowy, ponieważ jest inżynierem rzadkiej specjalności. Był obłożony pracą, ceniony, nierzadko proszony o konsultacje przy ocenie prac młodych specjalistów, gdzie jego opinia była wiążąca. Wszystko to do dnia, w którym skończył 75 lat. *Takie są przepisy* – powiedziała z ubolewaniem sędzina – *w tym wieku nie może pan już być biegłym!* Dziś pan Jerzy ma 79 lat, nadal jasny umysł i mnóstwo energii, którą pożytkuje w stowarzyszeniu alzheimerowskim. I nadal od czasu do czasu występuje jako biegły, ponieważ nie

ma sobie równych. Aby jednak przepisom stało się zadość, pojawia się w sądzie jako przedstawiciel stowarzyszenia zawodowego, a nie osoba prywatna.

Pan Jerzy mówi, że jest klasycznym przypadkiem dyskryminacji ze względu na wiek. *Z dnia na dzień uznano mnie za debila, a moja wiedza okazała się zbędna, chociaż dyplomu nikt mi nie odebrał. Czuję się fatalnie. Zostałem poniżony i napiętnowany z tego powodu, że za długo żyję!*

Pan Jerzy jest w pełni sprawny, pomaga innym. Matka pani Joanny jest przewlekle i nieuleczalnie chora. Gdy córka postanowiła zabrać ją na wakacje, wówczas okazało się, że wśród licznych ofert dla klientów o rozmaitych wymaganiach, dla dzieci w różnym wieku, psów, kotów, itp. nie ma propozycji dla obłożnie chorych starców. Bo niepełnosprawność w połączeniu ze starością daje dyskryminację do kwadratu.

Stary człowiek, który niedołącznie, odkrywa nagle, że całą infrastrukturę, wszystkie urzędy powszechnego użytku zaprojektowano dla ludzi młodych i sprawnych. Gdzie ja byłem, gdy stwórca rozdawał takie gwarancje? – myśli zdesperowany senior, wpadając w kolejne pułapki. Nie może sforsować ciężkich drzwi w urzędzie ani wysokich stopni w autobusie. Etykiety na produktach stają się nieczytelne, absurdalnie drobny i lekki bilon wypada z drżących palców, a banknoty o różnych nominałach są nie do odróżnienia.

Całą infrastrukturę naszego zbiorowego życia można bez przesady zaliczyć do obszarów szczególnej dyskryminacji ludzi w podeszłym wieku. Dyskryminuje ich także rynek zorientowany na konsumenta młodego, o szczupłej sylwetce i zdrowych nogach. *Nie ma ani odpowiedniej odzieży, ani obuwia uwzględniającego deformację stóp. Czyżby nasza siła nabywczą była aż tak mała, że skazuje się nas na kupowanie w lumpeskach, dokąd używane rzeczy dla seniorów trafiają z Zachodu?* – denerwuje się Hanka ze Stowarzyszenia „Po sześćdziesiątce”.

Gdzie jest nasze miejsce?

Starsze, zniedołężniałe osoby przestają wychodzić z domu, ponieważ wszędzie czują się nie na swoim miejscu. Poruszają się zbyt wolno, zbyt długo zastanawiają się nad decyzjami, np. w sklepie. Budzą tym irytację i agresję. Gdy są obrażani, to z powodu

starości właśnie. Starzy ludzie czują się bezbronni i lekceważeni nie tylko przez rozwydrzonych wzrostków. Dyskryminacja spotyka ich także ze strony funkcjonariuszy rozmaitych instytucji, od służby zdrowia poczynając. Jest tajemnicą poliszynela, że człowiek wiekowy ma mniejsze szanse na szybką pomoc, terapię, drogie leki w szpitalu. Nieżyjąca już matka jednej z moich rozmówczyń prosiła, by odjąć jej 10-20 lat, gdy trzeba było wzywać pogotowie. *Przecież wiecie, że do staruszki po osiemdziesiątce nie przyjadą!* – perswadowała roztropnie.

Przypomnę tezę, którą przytoczyłam na początku za Zofią Niczke z Fundacji „Emeryt”: różne formy dyskryminacji człowieka starego w środowisku jego codziennego bytowania są wtórne w stosunku do dyskryminacji przez prawo stanowione na najwyższych szczeblach władzy. Fundacja w swoich dokumentach programowych zwraca uwagę, że elity polityczne okresu transformacji odrzuciły zasadę solidaryzmu społecznego. Podstawa waloryzacji świadczeń emerytalnych została obniżona w 1993 r. ze 100 do 91 proc. przeciętnego wynagrodzenia z poprzedzającego kwartału. Miało to być działanie incydentalne (w 1994 r. zwiększono wskaźnik do 93 proc.), kolejne ekipy obiecywały powrót do punktu wyjścia, co jednak nigdy w pełni nie nastąpiło. Inne „oszczędnościowe” zmiany w przepisach pozbawiły emerytów i rencistów nabytych wcześniej praw do bezpłatnych form leczenia.

Regularnie podnoszonemu argumentowi pustej kasy państwa środowiska emeryckie przeciwstawiły kontrargument – dochody z prywatyzacji. Podlega jej wszakże majątek wypracowany przez najstarsze pokolenie, które podnosiło kraj z wojennych gruzów. *Władze zlekcewały wielokrotne upominanie się organizacji emeryckich o to, żeby część kwot z prywatyzacji majątku narodowego przeznaczyć na przywracanie stuprocentowej waloryzacji emerytur i rent. Nikt, nawet żaden z Kościołów nie stanął w obronie seniorów* – mówi z rozgoryczeniem Zofia Niczke.

Stwórzmy lobby

Patrząc z boku, można by wyrazić zdziwienie, dlaczego blisko siedmiomilionowa grupa obywateli nie ma swojego lobby, silnej reprezentacji wobec władzy. Dlaczego nie utworzyła grup nacisku, które

bronowałyby jej interesów, prestiżu i praw? Takie grupy tworzą różne środowiska, np. feministyczne, a ostatnio mniejszości seksualne. Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Przed kilku laty hałaśliwie weszła do życia politycznego partia emerytów i rencistów. Podobno jej liderzy mają się świetnie, ale środowisko, które posłużyło za sztyld i masę wyborczą, nie odczuło żadnych zmian na korzyść. Większość seniorów nie wie nawet, że taka partia istnieje.

O tym, co jest ważne w życiu publicznym, decydują obecnie media, a te nie dostrzegają ludzi w podeszłym wieku i ich problemów. Treści medialne są dziś towarem na sprzedaż jak każdy inny, a starość źle się sprzedaje. Nie jest fotogeniczna, nie można jej użyć w rankingach najpiękniejszych, najbogatszych, ani nawet najbardziej skłóconych z prawem. Maria Lehman, psycholog, twierdzi, że media nie pokazują ludzi starych takimi, jacy oni są. *Media powielają nieprzychylnie starości stereotypy. „Starej baby”, która wtrąca się i wyzłośliwia. „Starego dziada”, który niewiele wie. Wrednej teściowej. Takie deprecjonujące sformułowania są w mediach obecne na co dzień i zapadają w pamięć* – przekonuje pani Maria.

Starość nie ma ani godnej reprezentacji politycznej, ani trybuny medialnej. Czy można to zmienić? Z pewnością tak, ale jest to proces wymagający samoorganizacji i wiary we własne siły. Globalnego myślenia i lokalnego działania, które byłoby dostrzegane i doceniane w konkretnych środowiskach. Wszystko to dopiero się u nas zaczyna, ale możliwości są nieograniczone.

Sojusz dwóch pokoleń słabych

Emocjonalny i intelektualny potencjał pokolenia dziadków stanowi ogromną wartość dla pokolenia wnuków. Sojusz tych dwóch pokoleń słabych to sprawa piękna, pożyteczna i bezcenna wychowawczo. Trzeba tylko proponować i realizować jego różne, lokalnie użyteczne formy. W wielu środowiskach, np. spółdzielczych, były one już w Polsce praktykowane. Elżbieta Wojciechowska z Fundacji „Emeryt” ma bardzo interesujące doświadczenia z lat 60. i 70., gdy zajmowała się działalnością społeczno-wychowawczą na warszawskim Rakowcu,

dzielnicy z pięknymi przedwojennymi tradycjami w tym zakresie. Duży kolorowy kwiat wystawiony w oknie mieszkania sygnalizował, że za oknem stary człowiek potrzebuje pomocy. A sygnał przeznaczony był dla dzieci ze środowiskowej drużyny harcerskiej, które wiekowym sąsiadom robiły zakupy, wysyłały listy, informowały administrację o awariach. Domowe telefony należały wtedy do rzadkości. Ci sami harcerze zawiadamiali starsze panie, czyli osiedlowe babcie, która matka i kiedy potrzebuje niani na godzinę lub więcej. Tak funkcjonowało samopomocowe przedszkole.

My także chcielibyśmy do końca żyć w sposób satysfakcjonujący i społecznie użyteczny – zapewnia Hanka ze Stowarzyszenia „Po sześćdziesiątce”. – *Zapału i doświadczeń mamy dość. Musimy jednak organizować się szybko, bo przecież nie mamy czasu!*

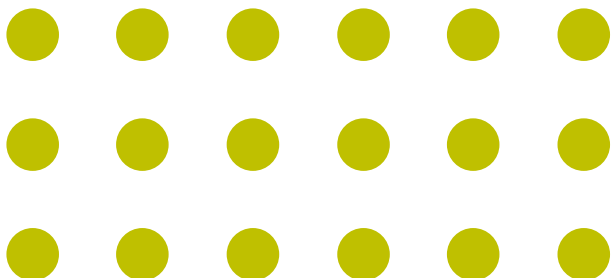
Kilkanaście organizacji zrzeszających osoby starsze z całej Polski podjęło działania mające na celu powołanie forum reprezentującego interesy tej grupy. Pierwsze kroki w kierunku samoobrony przed dyskryminacją ze względu na wiek zostały więc poczynione.

Serdecznie dziękujemy przedstawicielom trzech warszawskich organizacji: Fundacji „Emeryt”, Stowarzyszenia „Po sześćdziesiątce”, Polskiego Stowarzyszenia Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera za udział w dyskusji na temat dyskryminacji ze względu na wiek i publiczne podzielenie się swoimi obserwacjami i przemyśleniami.

Edward Thorpe

AGE – The European Older People’s Platform, Belgium

Dyskryminacja ze względu na wiek w Unii Europejskiej



W najbliższych latach – wraz ze starzeniem się populacji europejskiej – wzrastać będą **społeczne i indywidualne koszty dyskryminacji** ze względu na wiek. Jeżeli chcemy, aby europejska społeczność gwarantowała godne życie ludziom w każdym wieku, musimy zadbać o to, aby prawa ludzi starszych nie były naruszane.

W pierwszej części tego rozdziału postaram się zdefiniować zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek. Na konkretnych przykładach pokażę, w jaki sposób dyskryminacja wpływa na życie osób starszych.

Druga część tekstu poświęcona jest już bezpośrednio polityce Unii Europejskiej na polu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek. Przedstawię to, co udało się już osiągnąć; pokażę także, w jaki sposób działania podejmowane na szczeblu europejskim wpływają na politykę poszczególnych państw realizowaną na szczeblu krajowym.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK

Starzenie się społeczeństw jest źródłem nowych wyzwań i możliwości

W społeczeństwach Unii Europejskiej przybywa osób powyżej 50. roku życia. Zgodnie z przewidywaniami Eurostatu¹ udział tej grupy wiekowej w europejskiej populacji wzrośnie z 33% w 2000 roku do ponad 42% w 2020. Ponadto liczba osób, które przekroczą wiek 80 lat, zwiększy się aż o 50% w ciągu najbliższych 15 lat. Należy podkreślić, że dane te dotyczą obywateli 15 państw członkowskich należących do Unii przed majem 2004 roku. Oficjalne dane dotyczące wszystkich 25 państw, w tym Polski, nie są jeszcze znane.

Procentowy udział osób powyżej 50. roku życia w całkowitej populacji UE (przed ostatnim rozszerzeniem). Prognoza do 2050 roku.

Państwo	2000	2020	2050
Włochy	36,5	46,4	51,9
Szwecja	35,8	41,3	44,7
Niemcy	35,2	45,3	48,1
Grecja	34,8	41,9	48,1
Finlandia	33,5	42,2	45,2
Belgia	33,5	42,4	45
Dania	33,5	40,1	42
Portugalia	33	37,5	43,4
Hiszpania	32,8	42,1	50,8
Austria	32,7	43,7	49,3
Wielka Brytania	32,5	39,9	44
Francja	32	40,1	44,6
Holandia	30,8	40,6	42,6
Luksemburg	30,6	39,7	41,5
Irlandia	25,5	32,2	41,8
EU 15	33,7	42,4	46,8

Źródło: Eurostat

W wyniku starzenia się europejskiej populacji stajemy w obliczu nowych wyzwań, ale także możliwości. Na wiele zagadnień ekonomicznych i społecznych musimy spojrzeć z nowej perspektywy. Konieczna staje się weryfikacja tradycyjnego podejścia i polityki wobec takich kwestii, jak: zatrudnienie, edukacja, dystrybucja dochodów, konsumpcja dóbr i usług, polityka budowlana, ochrona zdrowia, rodzina, życie kulturalne i publiczne.

Sam stosunek do osób starszych powinien również stać się przedmiotem świadomej dyskusji i oceny. Seniorzy są grupą o bardzo zróżnicowanych zainteresowaniach, umiejętnościach, potrzebach i problemach. Wnoszą olbrzymi wkład do życia społecznego zarówno pod względem ekonomicznym, jak i czysto ludzkim. Jednak w bardzo wielu dziedzinach życia osoby starsze spotykają się z dyskryminacją, a wynika to z nieuzasadnionych stereotypów związanych z wiekiem, błędnych założeń i głęboko zakorzenionych niesłusznym przekonaniom.

Czym jest dyskryminacja ze względu na wiek

Dyskryminacja ze względu na wiek jest doświadczeniem odmiennego traktowania i nieposzanowania osobistych praw i możliwości. Opiera się na stereotypowych przeświadczeniach o naturze jednostki, jej możliwościach i umiejętnościach formułowanych w odniesieniu do wieku. Dochodzi do niej wtedy, gdy uprzedzenia związane z wiekiem zostają zinstytucjonalizowane, czy to wprost poprzez przepisy i uregulowania prawne, czy też w sposób mniej czytelny, przejawiający się w zwyczajach i praktyce życia społecznego. Dyskryminacja ze względu na wiek dotyka ludzi w różnym wieku, choć w sposób szczególnie doświadczana jest przez osoby starsze, przez co przyczynia się do wykluczania ich ze społeczeństwa.

→ **Dyskryminacja bezpośrednia** występuje wówczas, gdy osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji wyłącznie z powodu jej wieku.

→ **Dyskryminacja pośrednia** występuje wówczas, gdy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki stosowane są na równi wobec wszystkich, lecz w sposób szczególny dotyczą konkretną grupę wiekową, a nie mogą zostać obiektywnie uzasadnione.

→ **Dyskryminacja zwielokrotniona** (ang. multiple discrimination) występuje wówczas, kiedy nakłada się na siebie kilka przyczyn dyskryminacji: wiek, płeć, orientacja seksualna, rasa, niepełnosprawność. Zatem zwielokrotnionej dyskryminacji doświadczają np.: starsze kobiety, seniorzy należący do mniej-

szości etnicznych oraz osoby niepełnosprawne w podeszłym wieku.

Dyskryminacja ze względu na wiek może przyjmować **różne formy i dotyczyć różnych aspektów życia społecznego**: zatrudnienia, poziomu dochodów, dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji i usług finansowych, udziału w procesie decyzyjnym i dialogu społecznym, alokacji zasobów i udogodnień. Do różnych jej przejawów dochodzi **we wszystkich państwach Unii Europejskiej**, choć często nie są one dostrzegane.

Podstawowe przejawy dyskryminacji, z jaką na co dzień spotykają się ludzie starsi

Zatrudnienie i praca:

- zmuszanie osób starszych do przejścia na emeryturę wbrew ich woli;
- nieprzyjmowanie do pracy z powodu wieku;
- zmuszanie do podjęcia nisko płatnej i tymczasowej pracy;
- uniemożliwianie korzystania ze szkoleń zawodowych, w których uczestniczą młodszy pracownicy;
- odmawianie wypłaty odprawy przysługującej z tytułu redukcji personelu;
- prześladowanie i poniżanie przez młodszych współpracowników.

Opieka zdrowotna:

- odmawianie leczenia osób starszych uzasadniane ich zaawansowanym wiekiem;
- umieszczanie seniorów na oddziałach i w klinikach oferujących niewystarczające, niespecjalistyczne świadczenia zdrowotne;
- utrudnianie dostępu osób starszych do określonych usług lub udzielanie niejasnych informacji o oferowanych świadczeniach;
- niestawianie u osób starszych prawdziwej diagnozy na podstawie występujących objawów, tłumaczenie ich występowania po prostu „podeszłym wiekiem”.

Usługi finansowe:

- odmawianie ludziom starszym możliwości skorzystania z niektórych usług ze względu na założenie, że nie pokryją oni związanych z nimi kosztów w ciągu lat życia, które im jeszcze zostały (dzieje się tak np. w przypadku udzielania kredytów);
 - nachodzenie seniorów, często w ich własnych domach, przez handlowców i akwizytorów.
- Ubezpieczenia:
- odmawianie ubezpieczenia osób starszych na czas podróży uzasadniane ich zaawansowanym wiekiem;

– automatyczne podwyższanie stawek ubezpieczeniowych samochodu w przypadku osób starszych niezależnie od ich dotychczasowej praktyki jako kierowców;

– pobieranie wyższych składek ubezpieczenia zdrowotnego podyktowane przekonaniem o częstych problemach zdrowotnych osób starszych.

Ubezpieczenia społeczne:

– odmawianie przyznania niektórych zasiłków uzasadnione wiekiem;

– utrata niektórych zasiłków po przekroczeniu wieku emerytalnego;

– opodatkowanie emerytury wypłacanej przez państwową instytucję.

Dostęp do dóbr:

– pojawiające się na rynku atrakcyjne oferty i okazje dotyczące zakupu dóbr i usług są bardzo często niedostępne dla osób starszych.

Dyskryminacja ze względu na wiek przejawia się również w podkreślaniu, **akcentowaniu negatywnych konsekwencji procesu starzenia się społeczeństw**. Wzrastająca liczba ludzi starszych prezentowana jest jako zagrożenie dla stabilności i efektywności rynków pracy, systemów zabezpieczenia społecznego oraz sfery usług publicznych. Wzrost średniej długości życia człowieka nie jest natomiast postrzegany jako wyjątkowe osiągnięcie współczesnego społeczeństwa.

Dyskryminacja opiera się na nieuprawnionych założeniach

Założenia, na których opiera się dyskryminacja ze względu na wiek, przedstawiają ludzi starszych stereotypowo jako osoby niepełnosprawne, niesamodzielne i trudne. Założenia te są powszechnie uznawane za usprawiedliwione i racjonalne, co bardzo często prowadzi do tego, że konkretne przejawy dyskryminacji również traktuje się jako uzasadnione.

Wiele osób nie uświadamia sobie, że formułuje sądy o osobach starszych na podstawie **nieuprawnionych założeń**. Nie zdają sobie w związku z tym sprawy, że najzwyczajniej w świecie dyskryminują ludzi starszych. Niektóre praktyki, takie jak np. zmuszanie starszych pracowników do opuszczania rynku pracy czy priorytetowe gwarantowanie dostępu do opieki zdrowotnej młodszym grupom wiekowym, powszechnie uznaje się za właściwe.

Zdarza się też, że ludzie starsi sami się dyskryminują. Przykładowo – z wiekiem rezygnują ze swojego prawa do danego dobra lub usługi na rzecz osób młodszych.

Uświadomienie ludziom zjawiska, jakim jest dyskryminacja ze względu na wiek i **doprowadzenie do zmiany obecnego stosunku społeczeństwa do ludzi starszych** jest wyzwaniem, z którym musimy się zmierzyć. Niektóre przekonania podzielane są wyłącznie dlatego, że były one powszechnie akceptowane przez wiele lat, a społeczeństwo nigdy nie zostało sprowokowane do ich weryfikacji.

Wystarczy przeanalizować taką sytuację: wiele osób uzna wysłanie na szkolenie 25-letniego pracownika za lepszą, długoterminową inwestycję dla firmy niż sfinansowanie tego samego szkolenia 55-letniemu pracownikowi. Podstawą takiego podejścia jest założenie, że młodszy pracownik po odbyciu szkolenia będzie służył firmie znacznie dłużej niż starszy. Niemniej jednak można zakwestionować ten sposób myślenia, odnosząc się do nowych realiów świata pracy. Obecnie pracownicy coraz rzadziej skłonni są spędzać całe życie w jednej firmie. Stąd też prawdopodobieństwo, że 55-letni pracownik będzie pracował w tej samej firmie przez kolejne 10 lat, jest o wiele większe niż w przypadku 25-latką.

Skutki dyskryminacji ze względu na wiek

Warto podkreślić, że niekorzystna sytuacja i dyskryminacja, jakiej doświadczają seniorzy, dotyka nie tylko jednostek. Ma **wpływ na społeczności lokalne i społeczeństwo jako całość**. Sam fakt, że wiele osób po 50. roku życia pozostaje poza rynkiem pracy, zwiększa koszty zasiłków wypłacanych przez państwo, a zmniejsza wpływy z podatków. Wykluczenie społeczne, do którego prowadzi dyskryminacja ze względu na wiek, ma ogromne **negatywne konsekwencje ekonomiczne**, które można dokładnie wyliczyć. W Wielkiej Brytanii według oficjalnych danych rządowych roczne straty finansowe wynikające z dyskryminacji ze względu na wiek (rozumiane w kategoriach utraconej produktywności ludzi starszych) wynoszą 23 mld euro (prawie 108 mld zł), a koszt zasiłków i utraconych przychodów z podatków to dodatkowe 6,3 mld euro (30 mld zł).

Ponadto, nie sposób oszacować **strat społecznych**, które wynikają z niedostatecznego zachęcania ludzi

starszych do aktywnego udziału w życiu społecznym. Seniorzy dysponują doświadczeniem i wiedzą gromadzoną przez długie lata. Obejmuje ona szereg ważnych sfer, takich jak: działalność gospodarcza, życie rodzinne, polityka i kultura. Nie angażując ludzi starszych, wykluczając ich z życia społecznego, bezpowrotnie zaprzepaszczamy posiadaną przez nich wiedzę.

Ograniczanie udziału ludzi starszych w różnych dziedzinach życia społecznego prowadzi także do wzrostu ich izolacji, ogranicza mobilność, a to z kolei zwiększa **ryzyko problemów zdrowotnych**.

Nowe spojrzenie na ludzi starszych

Rosnącej średniej długości życia nie należy postrzegać w kategoriach zagrożenia

Wydłużenie się naszego życia stanowi najlepsze świadectwo ogromnych osiągnięć cywilizacyjnych. Ostatnie badania pokazują, że dłuższe życie nie musi oznaczać wydłużenia okresu niedołężności i ciągłej hospitalizacji. W rzeczywistości okres niesprawności ludzi starszych skraca się. Seniorzy coraz dłużej mogą cieszyć się zdrowym, aktywnym życiem.

Seniorzy wnoszą olbrzymi wkład kulturowy, społeczny i finansowy w życie społeczne

Osoby starsze w ciągu swego życia wniosły ogromny wkład do społeczeństwa rozumiany w kategoriach przepracowanych lat, utrzymywania rodziny oraz innych działań społecznych i kulturalnych. Niestety, wkład ten jest społecznie zapominany i niedoceniany. Nie dostrzega się także, że osoby starsze, już będąc na emeryturze, wspierają swoje dzieci i wnuki w postaci różnorodnych transferów międzypokoleniowych (finansowych i usługowych). Społeczny wkład osób starszych przejawia się także w różnych działaniach podejmowanych nieodpłatnie, takich jak wolontariat, aktywność w organizacjach społecznych i innych instytucjach. **Potencjał ludzi starszych** pozostaje nieodkryty i niewykorzystany.

Kwestie o kluczowym znaczeniu dla ludzi starszych

Sprawą o zasadniczym znaczeniu jest zwalczanie uprzedzeń wynikających z wieku oraz **prawne zakazanie tego rodzaju dyskryminacji**. Musimy budować społeczeństwo, w którym równo traktuje

się osoby w różnym wieku. Aby poprawić jakość życia osób starszych, należy podjąć szereg działań.

→ Wolny wybór i elastyczność na rynku pracy

Osoby starsze powinny samodzielnie podejmować decyzje o rezygnacji z płatnego zatrudnienia w zależności od własnych potrzeb i życzeń. Praktykowanie zwolnień uzasadnianych wiekiem i przymusowego przechodzenia na emeryturę powinno zostać zakazane. Takie samo podejście winno także dotyczyć nieodpłatnie sprawowanych stanowisk i ról społecznych, w tym wolontariatu.

→ Badania dotyczące starości

Należy dążyć do tego, aby problem starzenia się i związanej z nim dyskryminacji ze względu na wiek znalazł się na liście priorytetów europejskich i krajowych programów badawczych. Tymczasem w niektórych państwach prowadzone są tylko podstawowe badania mające na celu rozpoznanie sytuacji i potrzeb ludzi starszych.

→ Myślenie o starości wolne od stereotypów

Należy zwalczać stereotypowy sposób myślenia o ludziach odwołujący się do kwestii wieku w każdym jego przejawie: w mediach, kulturze popularnej, systemie edukacji, informacji publicznej i innych kanałach komunikacji społecznej.

→ Sprawiedliwy dostęp do opieki zdrowotnej

Należy podjąć wysiłek, aby uświadomić społeczeństwu fakt, że osoby starsze żyją obecnie dłużej i cieszą się lepszym zdrowiem. Należy wspierać takie rozwiązania, które gwarantują sprawiedliwy dostęp do opieki zdrowotnej, usług i leczenia, w zależności od indywidualnego stanu zdrowia i potrzeb, a nie od założeń dotyczących specyfiki konkretnego wieku.

→ Edukacja przez całe życie

Trzeba rozbudzać świadomość społeczną tego, że wykształcenie nie musi być związane jedynie z kwestiami zawodowymi, ale że dostęp do wiedzy stanowi kluczowy element indywidualnego poczucia pewności siebie i satysfakcji. Ma zasadnicze znaczenie dla zdobywania umiejętności niezbędnych do sprostania funkcjonalnym wymogom życia we współczesnym społeczeństwie.

→ Przyjazne budownictwo mieszkaniowe

Odpowiednie budownictwo mieszkaniowe musi być dostępne dla wszystkich, bez względu na wiek. W dużym stopniu umożliwiłoby to każde-

mu maksymalnie niezależne życie. Osoby starsze, które wymagają stałej opieki, powinny mieć możliwość zamieszkania w domu spokojnej starości, oferującym pomoc adekwatną do ich potrzeb, na którą będzie je stać i która będzie im świadczona z poszanowaniem ich godności.

→ Dostęp do transportu

Osoby nieposiadające własnego środka transportu, w każdym wieku, bez względu na miejsce zamieszkania, powinny mieć dostęp do transportu publicznego gwarantującego im mobilność. Ogromnym problemem jest niedostosowanie autobusów, tramwajów i innych środków transportu do potrzeb osób niepełnosprawnych i osób mających problemy z chodzeniem (wysokość stopni, brak poręczy itp.).

→ Dostęp do informacji

Upowszechniane informacje powinny być dostępne i zrozumiałe dla każdego. W sytuacji, kiedy coraz więcej wiadomości przekazywanych jest za pośrednictwem nowych technologii (komputer, internet, telefon komórkowy), należy dążyć do zapewnienia jak najszerszego dostępu do tych urządzeń. Osoby, które nie mają możliwości korzystania ze zdobyczy techniki, powinny mieć dostęp do alternatywnego źródła informacji. Fakt, że wiele informacji i usług dostępnych jest tylko przez internet, w sposób szczególnie dotyka osoby starsze.

→ Zwalczanie przemocy wobec ludzi starszych

Wszelkie występujące w społeczeństwie przejawy nadużyć i przemocy względem ludzi starszych powinny zostać wyeliminowane. Nadużycia te przyjmują bardzo różne formy, dochodzi do nich w różnym kontekście, zarówno w ramach instytucji, jak i w obrębie rodziny.

→ Aktywny udział w procesie podejmowania decyzji

Na wszystkich poziomach podejmowania decyzji dotyczących ludzi starszych powinien zostać ustanowiony system konsultacji i monitoringu bezpośrednio z udziałem seniorów i organizacji, które reprezentują ich interesy. W ten sposób obawy i opinie seniorów byłyby publicznie wyrażane, co zwiększałoby szansę na to, że zostaną one wzięte pod uwagę przez osoby podejmujące decyzje.

POLITYKA UNII EUROPEJSKIEJ ZWALCZAJĄCA DYSKRYMINACJĘ ZE WZGLĘDU NA WIEK

Podstawy prawne do zwalczanie dyskryminacji ze względu na wiek

Unia Europejska i państwa członkowskie uznały dyskryminację związaną z wiekiem za jedno z głównych wyzwań ekonomicznych i społecznych, z jakim muszą się zmierzyć. Począwszy od 1997 roku, kiedy to przyjęty został Traktat Amsterdamski, oprócz dotychczasowych działań przeciwko dyskryminacji związanej z płcią, Unia Europejska zaangażowała się w walkę z wszelkimi przejawami dyskryminacji, w tym: ze względu na **wiek**, rasę, niepełnosprawność, religię lub wyznanie oraz orientację seksualną.

W Amsterdamie szefowie państw i rządów członków Unii Europejskiej przyjęli nowy artykuł w Traktacie Unii Europejskiej, dzięki któremu zyskała ona prawo podejmowania działań przeciwko dyskryminacji we wszystkich jej przejawach. Mowa tutaj o **artykule 13**.

Artykuł 13 stwierdza, że: **Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**

Należy uświadomić sobie jednak, że artykuł 13 nie był i nie jest sam w sobie prawem zakazującym dyskryminacji na tle wieku. Stanowi on podstawę prawną, na mocy której może być uchwalane ustawodawstwo europejskie zwalczające dyskryminację ze względu na wiek. Unia Europejska nie może ustanawiać żadnych regulacji, nie posiadając odpowiednich podstaw prawnych zapisanych w Traktacie. Stąd też od 1997 roku, na mocy artykułu 13, Unia dysponuje legalnym uprawnieniem stanowienia prawa zwalczającego dyskryminację.

Polityka antydyskryminacyjna na szczeblu europejskim

Organizacja Narodów Zjednoczonych ogłosiła rok 1999 Międzynarodowym Rokiem Osób Starszych. Z tej okazji Komisja Europejska wydała komunikat

W stronę Europy dla wszystkich grup wieku (Towards a Europe for All Ages), w którym zaproponowała podjęcie strategicznych działań w czterech kluczowych obszarach polityki unijnej. Jednym z nich jest walka z dyskryminacją:

1. **Zatrudnienie i praca.** Należy odwrócić proces zmniejszania się aktywności ekonomicznej ludzi starszych, tak aby maksymalnie wykorzystać możliwości produkcyjne tej populacji.

2. **Opieka społeczna.** Należy dążyć do tego, aby system emerytalno-rentowy zabezpieczał potrzeby osób starszych, ale także by był możliwy do udźwignięcia przez rządy.

3. **Zdrowie.** Należy promować starzenie się w dobrym zdrowiu, dążyć do ograniczenia liczby chorób dotyczących osoby starsze. Podjęcie takich działań umożliwi seniorom prowadzenie aktywnego i satysfakcjonującego życia, a dodatkowo obniży koszty systemu ochrony zdrowia.

4. **Walka z dyskryminacją i integracja.** Należy zapewnić równe traktowanie wszystkich obywateli bez względu na wiek, sprawić, aby głos wszystkich grup wiekowych był słyszalny w społecznej debacie, aby ich dążenia były zaspokajane.

Europejskie ustawodawstwo antydyskryminacyjne²

Rodzaje europejskich aktów prawnych

Aby zrozumieć europejskie ustawodawstwo i sposób, w jaki wpływa ono na sytuację poszczególnych państw członkowskich, należy uświadomić sobie, które kwestie ono reguluje, a których nie. Trzeba też zdać sobie sprawę, że nie wszystkie europejskie zapisy prawne działają dokładnie w ten sam sposób. Obecnie Unia posługuje się dwoma głównymi aktami prawnymi: rozporządzeniami i dyrektywami.

Rozporządzenie – jest wiążącym aktem prawnym, który obowiązuje we wszystkich państwach członkowskich. Normy prawa krajowego nie muszą być zmieniane, gdyż przepisy rozporządzenia są w stosunku do nich nadrzędne.

Dyrektywa – nie staje się automatycznie częścią krajowego porządku prawnego państw członkowskich. Wyznacza ogólny zarys celu, który ma zostać osiągnięty. Dyrektywa stanowi podstawę dla członków UE do wprowadzenia odpowiednich zapisów w prawie narodowym. Państwa mają swobodę decydowania

o szczegółach wprowadzanych zapisów prawnych, jednak zapisy te muszą się mieścić w przyjętych ramach i muszą być zgodne z zaakceptowanymi zasadami ujętymi w dyrektywie.

Proces dostosowywania prawa wewnętrznego, aby było zgodne z wymogami dyrektywy, nazywany jest transpozycją prawa (ang. transposition).

Po ustanowieniu w 1997 roku podstaw prawnych dla ustawodawstwa zwalczającego dyskryminację na różnym tle w 2000 roku przyjęto pierwszy europejski akt prawny w tej dziedzinie. Mowa o europejskiej dyrektywie zobowiązującej państwa członkowskie do wprowadzenia krajowych regulacji zakazujących dyskryminacji na tle pochodzenia rasowego w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia zawodowego, edukacji, dostępu do opieki społecznej i opieki zdrowotnej, korzyści społecznych, dóbr i usług, w tym budownictwa mieszkaniowego. Ta konkretna dyrektywa miała na celu zwalczanie dyskryminacji powodowanej wyłącznie uprzedzeniami rasowymi, dotyczącej jednostek w różnych dziedzinach życia społecznego. Dlatego nazywa się ją **Dyrektywą o równości rasowej** (Dyrektywa Rady 2000/43/EC).

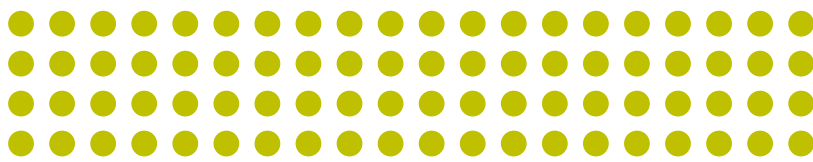
Drugi akt prawny, który szczęśliwie udało się uchwalić również w 2000 roku, różnił się tym od pierwszego, że miał na celu zwalczanie dyskryminacji z różnych przyczyn, ale tylko na jednym polu – na obszarze zatrudnienia i pracy. Ten akt prawny miał również moc dyrektywy, w związku z czym wymagał opracowania i przyjęcia odpowiednich regulacji prawnych przez państwa członkowskie zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy z powodu wszystkich przyczyn wymienionych w art. 13, w tym również wieku. Ten akt prawny funkcjonuje powszechnie jako **Dyrektywa o równości zatrudnienia** (Dyrektywa Rady 2000/78/EC).

Dyrektywa o równości zatrudnienia

Dyrektywa ta określa ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy.

Uściśla pojęcie **dyskryminacji**, na które składa się kilka ważnych definicji (dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia i molestowanie). W dyrektywie **zakres jej obowiązywania** odnosi się do kwestii **pracy**

² Więcej informacji o unijnych aktach prawnych na str. 29



i zatrudnienia, w tym m.in. do:

- warunków dostępu do zatrudnienia,
- kryteriów selekcji i warunków rekrutacji,
- awansu zawodowego,
- dostępu do poradnictwa zawodowego,
- kształcenia zawodowego,
- doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego,
- warunków zatrudnienia i pracy,
- warunków zwalniania i wynagradzania,
- wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców.

W dyrektywie znalazł się zapis, że pewne istotne wymogi stawiane w odniesieniu do konkretnych zawodów ze względu na rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania mogą prowadzić do **uprawnionej i koniecznej dyskryminacji** na jednym z obszarów. Przykładowo poszukiwanie osób do pracy w kościele z konieczności może prowadzić do dyskryminacji na tle przekonań religijnych.

Szczególne znaczenie dla osób starszych ma **artykuł 6 dyrektywy**, gdyż umożliwia usprawiedliwienie odmiennego traktowania ze względu na wiek. Stwierdza, że: *Państwa członkowskie mogą uznać, że odienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.*

Ważny jest także **artykuł 9** głoszący, że wszystkie osoby, które we własnym przekonaniu doświadczyły dyskryminacji, powinny mieć dostęp do procedur prawnych i administracyjnych, a stowarzyszenia posiadające uzasadniony interes angażowania się w ich sprawy mają prawo je wspierać lub występować w ich imieniu.

Z kolei **artykuł 14** nakłania rządy państw członkowskich do podejmowania dialogu z właściwymi organizacjami pozarządowymi mającymi uzasadniony interes w przyczynianiu się do walki z dyskryminacją.

Przeniesienie postanowień ze szczebla europejskiego do prawa krajowego

Jak to już zostało powiedziane, kwestia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w dziedzinie pracy i zatrudnienia regulowana jest dyrektywą europej-

ską, co oznacza, że nie obowiązuje państw członkowskich bezpośrednio i nie ma pierwszeństwa w stosunku do prawa krajowego. Dyrektywa wyznacza jednak pewne ogólne ramy, do których dostosowane musi zostać prawo krajowe.

Dyrektywa o równości zatrudnienia wyznaczyła ostateczny termin na przyjęcie koniecznych krajowych aktów prawnych, rozporządzeń i postanowień administracyjnych na **2 grudnia 2003** roku. Nie był on jednak wiążący dla 10 nowych państw członkowskich, w tym Polski, które miały czas na uchwalenie stosownych aktów prawnych do momentu przystąpienia do Unii Europejskiej, czyli do 1 maja 2004 roku.

Niemniej w odniesieniu do dyskryminacji z powodu wieku obowiązuje zapis, który umożliwił państwom członkowskim skorzystanie z dodatkowych trzech lat na dostosowanie prawa krajowego do wymogów dyrektywy. Aby skorzystać z wydłużenia terminu, zainteresowane państwa musiały oficjalnie wystąpić z taką prośbą do Komisji Europejskiej.

Po upływie wyznaczonego terminu każde z państw członkowskich musiało formalnie poinformować Komisję Europejską, w jaki sposób dostosowano prawo krajowe do wymogów dyrektywy unijnej. Komisji Europejskiej natomiast przysługuje prawo do podjęcia działań przeciwko państwom członkowskim, które nie wywiązały się ze swoich zobowiązań regulowanych prawem unijnym. Jeśli Komisji Europejskiej nie zadowolą przedstawione przez kraje argumenty usprawiedliwiające zaistniałą sytuację, może ona, w oparciu o bardzo szczegółowo zdefiniowaną procedurę, skierować skargę do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który oficjalnie orzeka o tym, czy dane państwo dotrzymało swoich zobowiązań regulowanych przez prawo unijne.

Efekty ustawodawstwa europejskiego w państwach członkowskich

Podjęcie poszczególnych państw członkowskich do kwestii dyskryminacji ze względu na wiek znacząco się różni. W różnym stopniu angażują się one w działania mające na celu zwalczanie tego zjawiska.

Niektóre rządy przyjęły kompleksową strategię przeciwdziałania szeroko rozumianym przejawom dyskryminacji ze względu na wiek. Irlandzka ustawa o równości zatrudnienia przyjęta w 1998 oraz ustawa

o równości statusu z 2000 roku zakazuje dyskryminacji ze wszystkich dziewięciu przyczyn wymienionych w Traktacie Amsterdamskim, w tym ze względu na wiek. Zakaz ten dotyczy nie tylko sfery zatrudnienia i szkolenia zawodowego, ale także reklamy, umów zbiorowych oraz dostępu do dóbr i usług.

Podobnie litewskie prawo regulujące równość szans w kontekście dyskryminacji ze względu na płeć zostało rozszerzone na wszystkie przyczyny ujęte w artykule 13. Wspomniany akt prawny, podobnie jak w Irlandii, wykracza poza regulacje w zakresie zatrudnienia. Ustanawia obowiązek równego traktowania wszystkich obywateli przez instytucje administracji państwowej i edukacji oraz w sferze respektowania praw konsumenckich w dostępie do dóbr i usług.

Rządy Belgii, Niemiec, Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii zwróciły się z prośbą o skorzystanie z możliwości wydłużenia o trzy lata terminu wprowadzenia niezbędnych aktów prawnych regulujących kwestię dyskryminacji ze względu na wiek. Natomiast Dania przedstawiła wniosek o wydłużenie ustalonego terminu o jeden rok.

Pomijając państwa, które wystąpiły z prośbą o przesunięcie terminu uregulowania w prawie krajowym kwestii dyskryminacji ze względu na wiek, Komisja podjęła kroki przeciw Austrii, Grecji, Luksemburgowi i Finlandii. Taka decyzja Komisji związana była z dostarczeniem niepełnych informacji na temat przystosowania prawa wewnętrznego do wymogów dyrektywy.

Dziesięć nowych państw członkowskich, w tym Polska³, powiadomiło Komisję Europejską o podjętych działaniach mających na celu dostosowanie aktów prawa krajowego do dyrektywy o równości zatrudnienia. Komisja zbada prawo wewnętrzne wszystkich tych państw w celu ustalenia, czy w rzeczywistości jest ono w pełni zgodne z postanowieniami ustawodawstwa unijnego.

Ocena unijnego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego

O ile istnienie antydyskryminacyjnego ustawodawstwa na szczeblu europejskim jest elementem pożądanym, o tyle nie można zapominać, iż obecne ramy prawne wyznaczone przez Unię Europejską mają pewne istotne ograniczenia:

1. Głównym instrumentem prawnym regulującym kwestię ludzi starszych jest Dyrektywa o równości zatrudnienia, która ze swej natury reguluje tylko sprawy dotyczące pracy i zatrudnienia.

– AGE⁴ postuluje stworzenie szerokiej podstawy unijnego prawa oraz działań, tak aby umożliwić walkę z przejawami dyskryminacji ze względu na wiek wykraczającymi poza obszar związany z zatrudnieniem. Można tego dokonać poprzez przyjęcie dyrektywy o szerokim zakresie, ustanawiającej równość wszystkich obywateli w dostępie do dóbr i usług, w tym opieki zdrowotnej i społecznej, edukacji, usług finansowych oraz budownictwa mieszkaniowego.

2. W Dyrektywie o równości zatrudnienia w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wiek zapisano możliwość wyłączenia od tej zasady pewnych wyjątkowych obszarów. Wyjątki te będą interpretowane w różny sposób przez poszczególne państwa członkowskie, co umniejsza siłę oddziaływania dyrektywy i może przyczynić się do zróżnicowania rozwiązań prawnych przyjętych przez różne kraje Unii.

– AGE wzywa poszczególne państwa członkowskie do wprowadzenia ścisłych, obiektywnych kryteriów, na mocy których odmienne traktowanie ze względu na wiek może być uzasadnione.

3. Obowiązujący państwa członkowskie kalendarz wprowadzania aktów prawnych regulujących dyskryminację wydłuża o trzy lata czas na wprowadzanie odpowiednich regulacji związanych z dyskryminacją ze względu na wiek, co może umniejszać jej znaczenie w stosunku do dyskryminacji na innych polach.

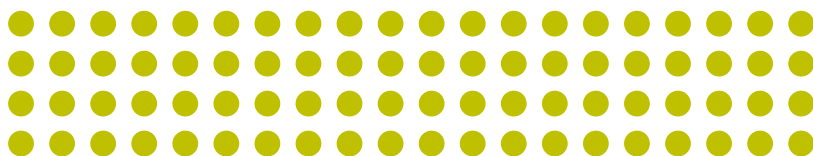
– AGE wzywa państwa członkowskie do podjęcia poważnych i zdecydowanych działań mających na celu zakazanie dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia i pracy poprzez bezzwłoczne i efektywne dostosowywanie prawa krajowego do wymogów dyrektywy.

4. Dyrektywa nie wymaga od państw powołania instytucji aktywnie promujących równość osób niezależnie od wieku.

– AGE wnioskuje o kontynuowanie prowadzonych badań i gromadzenie informacji o procesie starzenia się i dyskryminacji ze względu na wiek. AGE postuluje powołanie niezależnej instytucji upowszechnia-

³ Zobacz tekst Biura Pełnomocnika Rządu, str. 60-63

⁴ AGE – The European Older People's Platform – jest europejską federacją skupiającą ponad 140 organizacji reprezentujących interesy ludzi starszych. Zobacz opis na stronie 116



jącej wiedzę i rozwijającej świadomość społeczną na temat kwestii związanych z wiekiem.

AGE wnioskuje o rozszerzenie ustawodawstwa unijnego, tak aby zakaz dyskryminacji ze względu na wiek dotyczył także dostępu do dóbr i usług. Aby mogło dojść do uchwalenia nowego europejskiego prawa zwalczającego dyskryminację, prace muszą przejść przez kilka etapów, z których najważniejsze to:

1. Przygotowanie przez **Komisję Europejską** roboczej wersji aktu prawnego.
 - Komisja Europejska jest jedyną instytucją Unii Europejskiej posiadającą prawo przygotowywania roboczych propozycji nowych uregulowań unijnych (inicjatywa ustawodawcza).
2. Skierowanie do **Parlamentu Europejskiego** roboczej wersji aktu prawnego do konsultacji. Decyzja podjęta przez Parlament jest tylko opinią.
 - Po konsultacjach Parlament ma prawo uchwalenia bądź odrzucenia propozycji nowej regulacji w wersji przedstawionej przez Komisję.
 - Parlament ma możliwość przedstawienia swoich poprawek, ale nie ma mocy zalecenia ich wprowadzenia (Komisja może, ale nie musi uwzględnić proponowane przez Parlament zmiany).
3. O tym, czy akt prawny zostanie przyjęty, czy też odrzucony, jakie zostaną wprowadzone poprawki, decyduje **Rada Unii Europejskiej**.
 - Ustawodawstwo zwalczające dyskryminację uznaje się za kwestię bardzo delikatną, dlatego przyjęcie jakiegokolwiek regulacji wymaga jednomyślności wszystkich członków Rady. W praktyce oznacza to, że każde z państw członkowskich może zawetować przyjęcie jakiegokolwiek aktu prawnego zwalczającego dyskryminację.

Program działań na rzecz zwalczania dyskryminacji (2000–06)

Poza zaprezentowanymi powyżej aktami prawnymi, artykuł 13 Traktatu Unii Europejskiej stanowi podstawę prawną decyzji Rady Unii Europejskiej o utworzeniu wspólnotowego Programu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji.

W ramach tego programu zwalczania dyskryminacji przeznaczono **94,8 mln euro** na działania wspierające wysiłki podejmowane w walce z dyskrymina-

cją w krajach UE w latach 2001–06. Przyjęte ramy programowe pozwalają na dofinansowanie trzech rodzajów działań służących osiągnięciu nadrzędnego celu. Finansuje on:

1. **Przeprowadzanie badań i analiz** – pogłębienie zrozumienia kwestii związanych z dyskryminacją, np. poprzez zbieranie danych i badania.
2. **Wzmacnianie skuteczności działania** – stworzenie solidnych podstaw do efektywnego zapobiegania i zajmowania się kwestią dyskryminacji, na przykład poprzez finansowanie europejskich sieci i projektów międzynarodowych.
3. **Podnoszenie poziomu świadomości społecznej** – promowanie i upowszechnianie wartości oraz praktyk leżących u podstaw walki z dyskryminacją, na przykład poprzez organizację konferencji i przygotowywanie odpowiednich kampanii.

W ramach tego programu finansowane są między innymi:

Projekty międzynarodowe

Są to projekty służące wymianie informacji i dobrych praktyk stosowanych w walce z dyskryminacją w różnych krajach Unii Europejskiej. Dofinansowane mogą zostać takie przedsięwzięcia, które angażują osoby i organizacje z co najmniej trzech krajów członkowskich UE.

Działania organizacji o europejskim zasięgu działania

Większość dostępnego wsparcia finansowego na tym obszarze trafia do czterech największych federacji zajmujących się kwestią dyskryminacji w odniesieniu do czterech przyczyn wymienionych w artykule 13 Traktatu:

- Europejskie Forum Niepełnosprawnych (The European Disability Forum (EDF))
- Europejska Sieć Przeciwko Rasizmowi (The European Network Against Racism (ENAR))
- **AGE - Europejska Platforma Osób Starszych** (The European Older People's Platform)
- Międzynarodowe Stowarzyszenie Gejów i Lesbijek (The International Lesbian and Gay Association, Europe – (ILGA))

Ogólnoeuropejska kampania zatytułowana *Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji* (For Diversity. Against Discrimination)

Jest ona zaplanowaną na pięć lat ogólnoeuropejską

kampanią informacyjną mającą na celu pogłębianie świadomości obywateli Europy na temat przysługujących im praw i zobowiązań regulowanych przez unijne ustawodawstwo antydyskryminacyjne.

Wnioski

Mimo że proces starzenia się ludności zajmuje ważne miejsce w programach politycznych realizowanych na szczeblach europejskim i krajowym, wyraźnie widać, że na kształt podejmowanych w tym względzie działań wpływa obawa przed spodziewanym wzrostem kosztów emerytur, opieki zdrowotnej i opieki długookresowej spowodowanych starzeniem się społeczeństwa oraz postrzeganie negatywnych skutków zmniejszającego się udziału ludzi młodych w populacji osób w wieku produkcyjnym.

Warto w tym miejscu podkreślić, że podjęcie do procesu starzenia się należy opierać na uznaniu fundamentalnych praw osób w każdym wieku i docenieniu ogromnego wkładu osób starszych w życie społeczne. Podstawą wszelkich działań powinno być uświadomienie sobie, że problem dyskryminacji ze względu na wiek dotyczy wszystkich krajów, a walka z nią powinna być bezsprzecznie jednym z priorytetów politycznych. Ludziom starszym, tak samo jak wszystkim innym członkom społeczeństwa, przysługuje pełne prawo do życia odpowiadającego ich potrzebom. Wymaga to ciągłego rozpoznawania i usuwania napotykanych przez nich przeszkód.

AGE – Europejska Platforma Ludzi Starszych – jest przekonana, że sprawą niezwykle ważną jest podejmowanie na szczeblu krajowym i europejskim działań przeciwko dyskryminacji oraz promowanie w różnych dziedzinach życia społecznego równości wszystkich bez względu na wiek. Wymaga to skoordynowania różnorodnych działań: inicjatyw prowadzących do zmiany postaw i zmian w kulturze, przedsięwzięć umożliwiających osobom starszym udział w kształtowaniu programów politycznych, systemów świadczenia usług oraz systemów wsparcia. Te działania muszą być oparte na solidnych i szeroko zakrojonych ramach prawnych, które zakazywałyby wykorzystywania kryterium wieku w miejsce innych argumentów, takich jak stan zdrowia czy kompetencje.

Osoby starsze i ich stowarzyszenia mają do odegrania bardzo ważną rolę w projektowaniu i promowaniu działań zwalczających dyskryminację ze względu na wiek – zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Niezmiernie ważne jest ponadto włączenie tych grup w proces monitorowania stanu wdrażania regulacji zwalczających dyskryminację związaną z wiekiem. Dzięki temu możliwe byłoby pociągnięcie do odpowiedzialności odpowiednich organów wykonawczych.

Wszelkie wysiłki zmierzające do całkowitego wyeliminowania dyskryminacji ze względu na wiek przyniosłyby korzyść nie tylko milionom seniorów w całej Unii Europejskiej. Miałyby również pozytywny wpływ ekonomiczny, społeczny i kulturalny na społeczeństwo Europy jako całości.

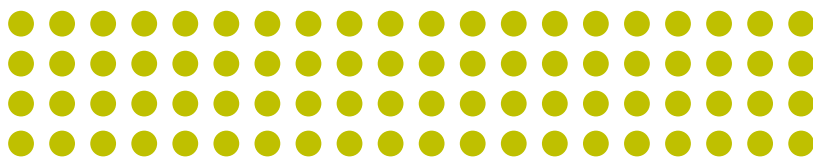
Dodatkowe informacje na stronach internetowych:

AGE – The European Older People's Platform (strona dostępna jest w języku angielskim i francuskim) → www.age-platform.org

Strona Komisji Europejskiej poświęcona walce z dyskryminacją, fundamentalnym prawom i społeczeństwu obywatelskiemu (strona dostępna w jęz. angielskim, francuskim i niemieckim)

→ www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights

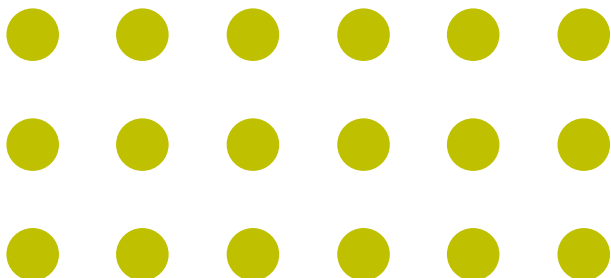
Kampania informacyjna Unii Europejskiej poświęcona kwestii dyskryminacji (dostępna we wszystkich językach państw członkowskich, także w języku polskim) → www.stopdiscrimination.info



Sylvia Dzida

Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. równego statusu kobiet i mężczyzn

Działania polskiego rządu przeciwko dyskryminacji ze względu na wiek



Kto odpowiada za przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek

W listopadzie 2001 r. Rada Ministrów powołała w drodze rozporządzenia Pełnomocnika Rządu do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn, który został zobowiązany do podejmowania działań w zakresie wyrównywania szans obu płci. Konieczność harmonizacji polskiego prawa z ustawodawstwem Unii Europejskiej doprowadziła w 2002 r. do poszerzenia kompetencji i zadań Pełnomocnika Rządu o problematykę zwalczania i przeciwdziałania dyskryminacji z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, religii i przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej¹. W ten sposób przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek stało się jednym z celów i zadań Pełnomocnika Rządu.

Do zadań Pełnomocnika należy promowanie, inicjowanie, realizowanie albo koordynowanie rządowych programów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji z wszystkich wyżej wymienionych przyczyn. Pełnomocnik zobowiązany jest także do:

- **upowszechniania wiedzy** na temat dyskryminacji i jej przejawów oraz metod i strategii przeciwdziałania jej występowaniu;
- **współpracy** z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami w zakresie ich odpowiedzialności za realizację programów edukacyjnych i wychowawczych związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji;
- **inicjowania**, opiniowania oraz opracowywania aktów prawnych i innych dokumentów rządowych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji;
- **inspirowania i wspierania aktywności** grup, organizacji i środowisk działających na rzecz zwalczania dyskryminacji.

Co dotychczas udało się zrobić

W 2003 r. Pełnomocnik Rządu ds. równego statusu przystąpił do dwóch unijnych programów – przedakcesyjnego programu Phare 2002 *Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej* oraz do wspólnotowego Programu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji 2001–06.

Wspólnotowy Program działań na rzecz zwalczania dyskryminacji wspiera wdrożenie w krajach UE dwóch dyrektyw antydyskryminacyjnych:

- dyrektywy 2000/78/WE przyjętej 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe

¹ Rozporządzenie RM z dnia 25.06.2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn, § 2, pkt 2 (DzU 02.96.849)

równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, m.in. ze względu na wiek;
– dyrektywy 2000/43/WE przyjętej 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Jako główny cel programu określono wspieranie inicjatyw zwalczających bezpośrednio lub pośrednio dyskryminację ze względu na wiek, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność lub orientację seksualną.

W ramach tego programu Biuro Pełnomocnika realizuje projekt pt. *Wdrożenie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego w Polsce*. Dotychczas realizacja programu objęła m.in. organizację konferencji dla przedstawicieli urzędów wojewódzkich, wojewódzkich urzędów pracy, urzędów marszałkowskich, organizacji pracodawców i związków zawodowych, a także publikację materiałów i broszur informujących o sposobach przeciwdziałania dyskryminacji.

Każdego roku Pełnomocnik Rządu przeznacza 1/3 swojego budżetu na **dofinansowanie działań podejmowanych przez organizacje pozarządowe**, które przyczyniają się do wzmocnienia pozycji grup dyskryminowanych. Dotychczas ogłoszono i rozstrzygnięto trzy edycje konkursu na działania w obszarach priorytetowych, za które uznano: dialog społeczny, równe traktowanie mniejszości, przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek.

Jakie zapisy antydyskryminacyjne udało się wprowadzić do polskiego prawa

Z inicjatywy Pełnomocnika Rządu w nowelizacji kodeksu pracy dodano nowy rozdział IIa o równym traktowaniu w zatrudnieniu, którego zapisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. Wprowadzone zapisy są konsekwencją konieczności dostosowania polskiego prawa do zaleceń UE, a w szczególności Dyrektywy 2000/78/WE.

W sferze zatrudnienia i wykonywania zawodu regulacje te wprowadzają zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, m.in. ze względu na wiek, płeć, religię, narodowość, wyznanie, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub orientację seksualną².

W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji poszkodowanym przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub

żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego. W przypadku poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o zaistniałym fakcie dyskryminacji pracownika przeprowadzona zostaje kontrola pozwalająca na weryfikację zasadności złożonej skargi. Procedura ta jest stosowana przy zapewnieniu ubiegającemu się o interwencję całkowitej anonimowości.

W razie ujawnienia faktycznego zaistnienia przypadku dyskryminacji, inspektor pracy może skierować do pracodawcy żądanie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Sprawy z zakresu naruszenia zakazu dyskryminacji są rozpatrywane przez sąd pracy w postępowaniu odrębnym, którego dotyczą przepisy zawarte w tytule VII, dział III kodeksu postępowania cywilnego.

Kolejnym poza kodeksem pracy aktem ustanawiającym reguły w ramach omawianej materii jest **Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**³, która wprowadza zakaz dyskryminacji w procesie pośrednictwa pracy w stosunku do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracowników. Zakaz ten dotyczy również pracodawców zgłaszających informację o wolnych miejscach pracy lub szkolenia zawodowego – w ofertach tego typu nie mogą być zamieszczone treści dyskryminujące ewentualnych kandydatów do podjęcia pracy lub rozpoczęcia szkolenia zawodowego. Ustawa przewiduje, że agencja pośrednictwa pracy lub pracodawca nieprzestrzegający wspomnianej zasady podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

W świetle zapisów kodeksu pracy nie można uzależniać zatrudnienia od wieku – niedozwolone jest formułowanie ofert pracy z podkreśleniem, że zatrudni się tylko osoby młode – chyba że prawo przewiduje określone granice wiekowe dla zatrudnienia na określonym stanowisku pracy. Możliwe jest natomiast uzależnienie zatrudnienia od odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Dlatego dyskryminujące jest zamieszczanie w gazetach ofert pracy ze wskazaniem akceptowanej przez pracodawcę górnej granicy wieku kandydatów. Dyskryminujące jest również pomijanie pracowników w wieku dojrzałym przy kwalifikowaniu do kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe z argumentacją, że z podwyższonych kwalifikacji takiego pracownika pracodawca nie będzie miał korzyści ze względu na osiągnięcie przez niego w niedalekiej przyszłości wieku emerytalnego.

² 183a § 6 kodeksu pracy (DzU z 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

³ Ustawa z dn. 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004, nr 99, poz. 1001)

Dodatkowych informacji na temat dyskryminacji ze względu na wiek i sposobów jej przeciwdziałania udziela:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Sekretariat Pełnomocnika Rządu
ds. równego statusu kobiet i mężczyzn
Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa
tel. (022) 52-00-830
e-mail: sdzida@kprm.gov.pl lub rownystatus@kprm.gov.pl
www.rownystatus.gov.pl

Nowy rozdział w kodeksie pracy

Rozdział IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art.18^{3b}

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Art. 18^{3c}

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż

minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

