

Alysia Blackham, *Tackling Age Discrimination Against Older Workers: A Comparative Analysis of Laws in the United Kingdom and Finland*
(Radzenie sobie z dyskryminacją ze względu na wiek wobec starszych pracowników: analiza prawnoporównawcza regulacji w Wielkiej Brytanii i Finlandii), „Cambridge Journal of International and Comparative Law” 2015, vol. 4, no. 1, s. 108–136, DOI: 10.7574/cjicl.04.01.108.

Artykuł poświęcony jest niektórym spośród prawnych aspektów zmian demograficznych w Europie, polegających na postępującym „starzeniu się społeczeństw”. Jedną ze sfer życia społecznego, w której ten problem uwidacznia się w sposób wyraźny, jest zatrudnienie i potencjalna dyskryminacja pracowników ze względu na ich

(starszy) wiek. Ten ważny problem autorka rozpatruje w perspektywie prawnoporównawczej obejmującej Wielką Brytanię i Finlandię. Finlandia, w ocenie A. Blackham, stanowi dobry punkt odniesienia do porównań, ze względu na najdłuższą wśród państw członkowskich Unii Europejskiej historię (relatywnie skutecznych) działań na polu zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek. Istotne jest to, że porównanie regulacji prawnych w wymienionych państwach zakotwiczone zostało w unijnych ramach prawnych. Porównanie w istocie dotyczy więc sposobu implementacji tych samych regulacji unijnych.

Punktem wyjścia jest omówienie prawa unijnego dotyczącego dyskryminacji ze względu na wiek, ze szczególnym uwzględnieniem Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa zasadniczo zabrania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w sferze zatrudnienia i pracy. Przewiduje też pewne dopuszczalne wyjątki od zasady równego traktowania. Jak zauważa autorka artykułu, widoczne jest w dyrektywie napięcie pomiędzy tą zasadą a uzasadnieniem wyjątków od niej – pomiędzy celami związanymi z ochroną praw człowieka a celami o charakterze ekonomicznym – i dążenie do odnalezienia właściwej równowagi. A. Blackham zauważa też, że unijne instrumenty prawne zapewniają niewielką ochroną pracownikom, którzy nie chcą odchodzić na emeryturę, lecz zamierzają kontynuować zatrudnienie.

Omawiana dyrektywa została transponowana do brytyjskiego systemu prawnego w 2006 r. Artykuł przybliży szczegóły regulacji; rozważania na ten temat autorka podsumowuje stwierdzeniem, że prawo brytyjskie zapewnia mniejszy stopień ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek w zatrudnieniu niż przed innymi formami dyskryminacji. Zarówno pośrednia, jak i bezpośrednia dyskryminacja na tym polu może być usprawiedliwiona jako „proporcjonalny środek służący osiągnięciu uprawnionego celu”, z czego skwapliwie korzystają pracodawcy.

W dalszej części zaprezentowana została regulacja obowiązująca w Finlandii. Prawo fińskie przedstawione zostało przez pryzmat różnic w stosunku do brytyjskiego. Po pierwsze, autorka wskazuje na różnice w strukturze ustawodawstwa. Fińskie regulacje cechuje „pewien dualizm”: dawniejsze przepisy zakazują dyskryminacji w sposób bardziej ogólny, nowsze – skonstruowane są w duchu dyrektywy 2000/78/WE. Przepisy obowiązujące w omawianym zakresie w Wielkiej Brytanii natomiast w całości powstały w ramach implementacji dyrektywy. Ponieważ w tym państwie jest to regulacja stosunkowo nowa, przy podejmowaniu różnego rodzaju decyzji dyskryminacja ze względu na wiek traktowana bywa z pewną dozą niepewności lub ambiwalencji. Różny jest zakres obowiązków władz publicznych w sferze walki z dyskryminacją ze względu na wiek, co wiąże się w ocenie A. Blackham z odmiennymi koncepcjami równości w obydwu państwach. W Wielkiej Brytanii większą rolę w tej dziedzinie przypisuje się organizacjom społecznym i biznesowi przy ograniczonej interwencji ze strony rządowej. Odmienne jest też podejście do wyznaczenia wieku emerytalnego. Fińskie prawodawstwo przewiduje zasadniczo wiek emerytalny na 68 lat; przy czym w poszczególnych przypadkach możliwa jest kontynuacja zatrudnienia. Podejście brytyjskie jest bardziej indywidualistyczne – według przywołanej w artykule argumentacji rządu „czas odejścia na emeryturę staje się raczej sprawą wyboru niż przymusu”. Ponadto zauważalne są różnice

w stosowaniu prawa. W Wielkiej Brytanii kluczowe w walce z dyskryminacją są indywidualne skargi czy pozwy wnoszone przez zainteresowanych, natomiast w Finlandii większe znaczenie przypisuje się aktywności rozmaitych instytucji.

Autorka konkluduje, że owe różnice są w istocie zamierzoną i pożądaną konsekwencją tego, iż prawo unijne w odniesieniu do dyrektyw pozwala na ich implementację z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań, tradycji i specyfiki. Równocześnie jednak zauważa, że istnieje w analizowanym zakresie potencjał „obustronnego uczenia się”, komunikacji i wymiany doświadczeń pomiędzy państwami w sferze związanej z niedyskryminacją w dziedzinie pracy.

Agnieszka Narożniak

DOI: 10.14746/spp.2016.2.14.12