

Joanna JAKUBOWSKA*

Jolanta CHĄDZYŃSKA**

SYTUACJA ZAWODOWA OSÓB W RÓŻNYM WIEKU. PRZYKŁAD POLSKIEGO RYNKU PRACY

Zarys treści: Prawo do równego traktowania w miejscu pracy wszystkich zatrudnionych osób regulowane jest zarówno dyrektywami unijnymi jak i kodeksem pracy. Pomimo to, na rynku pracy w poszczególnych grupach wiekowych doszukiwać się można zachowań nacechowanych aduptyzmem czy ageizmem, których głównym podziałem nie jest tylko określony wiek, a także sposób myślenia, zachowania czy poglądy danej grupy osób. Problem nierównego traktowania pracowników w różnych grupach wiekowych przez pracodawców jak i współpracowników coraz częściej podnoszony jest w dostępnej literaturze a owe zachowania według badaczy określane są mianem dyskryminacji wiekowej.

Celem pracy jest poznanie i ocena sytuacji zawodowej osób w różnym wieku na polskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób pomiędzy 15 a 24 rokiem życia oraz w wieku 45+. W opracowaniu starano się odpowiedzieć na pytanie czy sytuacja osób młodych i dojrzałych jest trudna na rynku pracy i czy stosowana jest wobec nich dyskryminacja.

Do przeprowadzenia analizy użyto danych Głównego Urzędu Statystycznego w szczególności współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia z wyodrębnieniem grup wiekowych. Przeprowadzone badania empiryczne, a w szczególności analiza współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia, metoda analizy graficznej oraz proste miary statystyczne udowodniły, że jedyną wrażliwą grupą wiekową na rynku pracy są osoby pomiędzy 15 a 24 rokiem życia, można więc doszukiwać się na polskim rynku pracy zachowań nacechowanych aduptyzmem. Nie stwierdzono, aby osoby starsze były częściej bezrobotne, rzadziej zatrudniane czy mniej aktywne zawodowo od grupy produkcyjnej. Przedstawione w literaturze spostrzeżenia o dyskryminacji ze względu na wiek zwane ageizmem nie znajdują odzwierciedlenia w przeprowadzonych analizach.

Słowa kluczowe: ageizm, aduptyzm, bezrobocie, rynek pracy, dyskryminacja.

* Politechnika Koszalińska, Wydział Nauk Ekonomicznych, studentka kierunku zarządzanie

** Politechnika Koszalińska, Wydział Nauk Ekonomicznych, studentka kierunku zarządzanie

Wprowadzenie

Ageizm zwany rzadziej wiekizmem, jest jednym z najczęstszych obliczy dyskryminacji na rynku pracy. Poddawany jest dyskusji na równi z dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, poglądy polityczne, wyznanie czy niepełnosprawność. Po raz pierwszy dyskryminację wiekową mianem ageizmu określił Butler w 1969 roku. Gerantolog amerykańskiego pochodzenia a zarazem dyrektor Narodowego Instytutu ds. Starości i Starzenia, zawężił termin ageizmu do dyskryminacji osób starszych. Przedstawił go jako proces systematycznego tworzenia stereotypów i dyskryminowania ludzi z powodu tego, że są starzy¹. Według Bultera pracodawcy niechętnie zatrudniają starszych pracowników ze względu na zwiększające się koszty. Wiąże się to z małą ilością zatrzymywanych pracowników w podeszłym wieku. Badacz również zwraca uwagę na brak odpowiedniego ustawicznego kształcenia, w celu aktualizacji wiedzy i umiejętności osób starszych² co powoduje wykluczenie z rynku pracy.

Stwierdzono, że z dyskryminacją wiekową najczęściej spotykają się osoby w podeszłym wieku, ale nie można pomijać faktu, że ludzie młodzi również alarmują o takiej postawie wobec nich. Dotyczy to zarówno pozycji społecznych, jak i pozycji zawodowych. W tym miejscu obok ageizmu pojawia się termin aduptyzmu. Pierwsza definicja pojawiła się w 1978 r. sformułowana przez psychologa Flashera. Aduptyzm to uprzedzenia przeciwko dzieciom i młodzieży, wyróżnione z ageizmu, który dotyczy uprzedzeń wobec osób w różnym wieku³. Bell uważa, że dla młodych osób destrukcyjne skutki ma ich złe traktowanie oraz konsekwentny brak szacunku wobec nich. Aduptyzm odnosi się do zachowań i postaw opartych na myśleniu, że dorośli są lepsi niż młodzież i że są uprawnieni do działania na rzecz młodych ludzi bez ich zgody⁴.

Populacja młodych osób uważa, że dość często spotyka się z dyskryminacją w zakładach pracy. Sądzą, że ich pomysły są ignorowane, a zdanie mniej ważne. Chęć wdrażania nowych pomysłów napotyka na negatywny oddźwięk u starszych współpracowników. Brak zaufania do młodszej kadry powoduje podważanie ich kompetencji. Niejednokrotnie młodzi pracownicy zwracają uwagę na marginalizowanie ich oraz wyzysk. Częstsza praca na popołudniowych, nocnych czy weekendowych zmianach w porównaniu do pracowników z wieloletnim stażem motywowana tym, że nie mają rodziny czy innych obowiązków. Zauważalne

¹ E. Palmore, *Ageizm: negative and positive*, New York, Springer Publishing Company, 1990 r., str. 4.

² M. Świdarska, *Ageizm jako problem społeczny*, *Pedagogika Rodziny* 5/4, 2015 r. str. 44.

³ B. Jankowska, *Aduptyzm – uprzedzenia przeciwko młodym ludziom*, *Studia Edukacyjne* nr 46/2017, Poznań 2017, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

⁴ *Ibidem* str. 300.

jest również powierzanie mniej ambitnych obowiązków na równoległych stanowiskach ze starszą kadrami oraz mniejsze podwyżki czy premie. Stereotypowe stwierdzenie, że starsi ludzie są mądrzejsi i bardziej odpowiedzialni jest dla osób młodych bardzo uwłaczające. Zarzuca się im nieodpowiedzialność, roztrzepanie, lenistwo i beztroskość.

Celem głównym artykułu jest rozpoznanie i ocena sytuacji zawodowej osób w różnym wieku ze szczególnym uwzględnieniem osób pomiędzy 15 a 24 rokiem życia oraz w wieku 45+. Dla realizacji tak postawionego celu przeprowadzono badanie empiryczne. Celem badania empirycznego jest zrozumienie sytuacji zawodowej osób w różnym wieku na rynku polskim. Bazując na danych Głównego Urzędu Statystycznego o współczynniku aktywności zawodowej, wskaźniku zatrudnienia oraz stopie bezrobocia w różnych grupach wiekowych starano się odpowiedzieć na następujące pytania badawcze: Czy aktywność zawodowa osób na rynku pracy jest zróżnicowana pod względem wieku? Czy osoby w wieku 15-24 są rzadziej zatrudniane niż osoby w pozostałych grupach wiekowych? Czy osoby w wieku 45+ są częściej osobami bezrobotnymi?

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej części dokonano przeglądu podstawowych definicji odnoszących się do kategorii ageizmu i aduptyzmu. W drugiej przedstawiono dane i źródła danych. Opiszano metodę badawczą. Trzecią część stanowią wyniki badania empirycznego. Artykuł kończy dyskusja i wnioski z badania.

Istota ageizmu i aduptyzmu

Poszerzając definicję ageizmu dostępna literatura odnosi się do stwierdzenia, iż wiek jest determinantą myślenia grup wiekowych w jednakowy sposób. Dotyczy to zarówno myślenia doświadczonego, jak i niedojrzałego. Ageizm przedstawia się jako swoistą, choć nieświadomą, ideologię usprawiedliwiającą nierówne traktowanie ze względu na wiek⁵.

Nieco inaczej ageizm przedstawiał polski gerantolog i socjolog, profesor Szukalski z Katedry Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej Uniwersytetu Łódzkiego. Periodyzuje i wyodrębnia grupy ludzi według wieku kalendarzowego, twierdząc, że ageizm to zestaw przekonań, uprzedzeń i stereotypów mających swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi⁶. Uważa, że normy społeczne określają pozycje osób według przedziału wiekowego. Osoby starsze spotykają się z ograniczającymi je barierami na rynku pracy. Spowodowane jest to nie tylko nienadążaniem za technologią, ale również różnego rodzaju

⁵ Ibidem, str. 158.

⁶ P. Szukalski, *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012 r. str. 154.

niedołężnością, obniżoną sprawnością intelektualną, chorobami, niekiedy zdarzeniami losowymi np. śmierć małżonka, co powoduje wykluczenie na dłuższy czas. Mimo, że jest to przypadłość części starszego społeczeństwa, może być to powodem lęków u osób w starszym wieku. Chęć bycia akceptowanym i potrzebnym, zazwyczaj jest motorem do podejmowania działań opóźniających ich wykluczenie. Stereotypowe myślenie, że wszystkie starsze osoby nie potrafią osiąść nowych umiejętności, często korzystają ze zwolnień lekarskich, nie potrafią funkcjonować w cyfrowej rzeczywistości oraz że są nieproduktywni jest mylne i krzywdzące. Przechodzenie na emeryturę, a tym samym izolacja osób kompetentnych i w pełni sprawnych nie jest pomocne w funkcjonowaniu osób starszych w społeczeństwie. Według Schimanka starszym osobom trudniej znaleźć pracę i pomimo starań w porównaniu do osób w wieku produkcyjnym i młodszym ciężiej jest ją utrzymać. Dotyczy to również możliwości rozwoju i awansu⁷. Nasuwa się pytanie, czy winna jest temu segregacja społeczeństwa według pokoleń?

Ze względu na problem starzejącego się społeczeństwa coraz więcej osób starszych pracuje dłużej, a liczba osób pracujących w podeszłym wieku rośnie z roku na rok. Niski przyrost naturalny oraz starzejące się społeczeństwo to charakterystyczne cechy zaobserwowanych zmian demograficznych ówczesnego społeczeństwa. Wraz ze wzrostem liczby osób starszych, w populacji zauważalne jest nasilenie się zjawiska ageizmu na rynku pracy⁸. Ogólny poziom aktywności starszego pokolenia w Polsce jest bardzo niski. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej jest jednym z najniższych w Unii Europejskiej⁹.

Wiek emerytalny pracownika, obowiązek przejścia na emeryturę czy chęć kontynuowania pracy na emeryturze. Według kodeksu pracy *Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku*¹⁰. Częstość przypadkami są pracownicy, którzy ze względu na strach przed samotnością czy perspektywą zbyt dużej ilości wolnego czasu spowodowanej brakiem zainteresowań, pasji czy rodziny boją się korzystać z uroków emerytury i kurczowo trzymają się piastowanego stanowiska. Traktują zakład pracy jako miejsce do spotkań strictly towarzyskich. Doszkalanie uważają za uwłaczające, ponieważ

⁷ A. Chłoń-Dominiczak, *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce. Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.

⁸ M. Gajowiak, *Dyskryminacja ze względu na wiek – wybrane aspekty*. Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Nr 73, 2017.

⁹ Pod redakcją J. Mucha, Ł. Krzyżowski, *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, Kraków 2011 r.

¹⁰ Art. 39 Kodeksu pracy.

sam staż pracy traktują za wystarczający atut. Propozycję pracy na stanowisku niższego szczebla rozpatrują jako degradację i czują się dyskryminowani. Z punktu widzenia pracownika jest to ageizm, natomiast pracodawcy nadmierne wykorzystywanie przywilejów wynikających z kodeksu pracy. Ową kwestię należy traktować nie powierzchwniowo, aby każda ze stron nie czuła się oszukiwana i dyskryminowana. Subiektywne postrzeganie takich okoliczności przez pracowników w wieku emerytalnym może mylnie wpływać na wyniki badań prowadzonych w grupie starszych respondentów.

Przeprowadzone badania przez Akademię Filantropii w 2007 r. na terenie Polski udowodniły, iż mimo formalnych zapewnień przedsiębiorców o braku nieprzychylności przy zatrudnianiu osób w wieku 50+ to propozycje pracy kierowane do tej grupy wiekowej były na poziomie 18%, natomiast odzew pracodawców na złożone cv był czterokrotnie wyższy do osób młodych w porównaniu do osób 50+. W kolejnym kroku udowodniono, że mimo równorzędnych umiejętności i kwalifikacji 55% podmiotów oferujących zatrudnienie wybrałyby potencjalnego pracownika z grupy produkcyjnej lub młodszej. Należy podkreślić, że osoby w wieku 50-59 lat w 68% chętniej zatrudniłyby 30-latkę o identycznych kwalifikacjach niż mężczyznę w ich wieku. Prawie połowa ankietowanych osób w grupie wiekowej 70+ uważa się za wykluczone na rynku pracy oraz z innych dziedzin społecznych. Respondenci w wieku 60-69 lat w 8% doświadczyło dyskryminacji w pracy ze względu na wiek, a 26% ankietowanych jest przeświadczona o dyskryminacji jako częstym problemie na rynku pracy¹¹.

Równoległe z ageizmem na rynku pracy pojawia się problem adultyzmu. Studiując literaturę dotyczącą tego zjawiska jako zachowania osób starszych nacechowane adultyzmem młode pokolenie najczęściej podkreśla apodyktyczność, krytykowanie zachowań, wytykanie błędów oraz wymuszanie podległości mimo piastowania stanowisk na niższym szczeblu przez osoby starsze. Młode osoby uważają, że starsze pokolenie wymaga od nich posłuszeństwa i spolegliwości. Zwracanie uwagi osobom starszym jest uważane za nietaktowne i powszechnie krytykowane¹². Stereotypowe myślenie, że ludzie młodzi są niekulturalni, arogancy, grubiańscy oraz złośliwi jest uwłaczające i krzywdzące¹³.

Wyróżnia się trzy podstawowe formy adultyzmu. Adultyzm zinternalizowany dotyczy sceptycznego postrzegania młodych osób własnych umiejętności i możliwości. Takie przeświadczenie wynika z powszechnego przekonania

¹¹ Ł. Błaszczak, M. Trojanowska, A. Wincewicz-Price, R. Zyzik, *Dyskryminacja ze względu na wiek na polski rynku pracy – diagnoza*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2021 r.

¹² B. Jankowiak, *Zachowania ryzykowne współczesnej młodzieży*, Studium teoretyczno-empiryczne, Poznań 2017.

¹³ B. Jankowska, *Adultyzm...*, op. cit., s. 304.

dorośli, że młodzi ludzie nie są tak samo wartościowi jak osoby starsze, zajmują drugoplanową rolę w społeczeństwie i powinni dostosować się do niepisanych zasad osób starszych. Drugą wyodrębnioną formą aduptyzmu jest aduptyzm instytucjonalny objawiający się przez nakładanie na osoby młode systemowych barier, ograniczeń i zaleceń, które przejawiają się zarówno w obowiązującym prawie, polityce, a także w strukturach organizacyjnych. Aduptyzm kulturowy jako trzecia forma aduptyzmu podkreśla problem nieliczenia się z opinią młodych osób i ich wykorzystywaniem przez wzgląd na ich wiek¹⁴. Przeprowadzone badania przez Dobosz i Front-Dziurkowską na grupie 100 osób (66 kobiet i 34 mężczyzn) w wieku 18-24 lata dowiodły, że osoby młode są przekonane o złym odbiorze przez osoby starsze, 62% respondentów uważa, że osoby starsze uważają je za źle wychowane, 54% za beztroskie a 35% za roztargnione. 44% respondentów uważa, że są dyskryminowani biorąc pod uwagę poziom wynagrodzeń, 40% obszar zatrudnienia, a 33% spotkało się z dyskryminacją ze względu na wiek w szkole.

Rozważania oraz wnioski zawarte w dostępnej literaturze podnoszącej problem ageizmu i aduptyzmu w większej mierze przedstawione są jako subiektywne odczucia poparte badaniami ankietowymi wśród osób w badanych grupach wiekowych. Aby w pełni rozwiązać zadany problem badawczy należy przeprowadzić badania empiryczne dotyczące oceny poziomu wskaźnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia wyodrębnionych grup wiekowych.

Dane i źródła danych. Metody badawcze

Celem badania empirycznego jest ocena sytuacji zawodowej osób w różnym wieku na rynku polskim. Przedmiotem analizy jest ocena poziomu i tendencji zmian współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia według grup wiekowych sklasyfikowanych w oparciu o metodologię Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). W statystykach GUS podział ludności dokonywany jest w różny sposób. W przypadku współczynnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia GUS klasyfikuje ludność na grupy: 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45-59/64 lata oraz 60-65+. W przypadku stopy bezrobocia ludność klasyfikowana jest według grup wiekowych: 15-24 lata, 25-34 lata, 35-45 lat, 45-59/64 lata. Zakres czasowy badania obejmuje okres od I kwartału 2012 roku do I kwartału 2022 roku.

¹⁴ D. Dobosz, K. Front-Dziurkowska, *Aduptyzm – próba sygnalizacji zjawiska na podstawie badań własnych*, Kultura i Edukacja 2019, nr 1 (123), s. 202.

W teoretycznych rozważaniach dotyczących sytuacji osób młodych i starszych oraz ich ewentualnej dyskryminacji zauważanej w niższym poziomie aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz wyższej stopie bezrobocia przyjęto, że grupę zagrożonych aduptyzmem stanowią osoby w wieku 15-24 lata, natomiast znamion ageizmu mogą doświadczać osoby w wieku 45+.

GUS w sposób szczegółowy przedstawia podział grup wiekowych w zależności od badanych wskaźników. Biorąc pod uwagę owe podziały zdecydowano się na wyszczególnienie trzech grup wiekowych, w których uwzględniono osoby przypuszczalnie zagrożone aduptyzmem (15-24 lata), grupę w wieku produkcyjnym (25-44 lata) oraz osoby przypuszczalnie zagrożone ageizmem (45-59 lat). Założenia podziału ludności na grupy wiekowe zostały przedstawione na rysunkach.

Rysunek 1. Przedziały wiekowe poszczególnych wskaźników według metodologii Głównego Urzędu Statystycznego

Wskaźnik aktywności zawodowej	15-24 25-34, 35-44 45-59/64, 60-65+
Wskaźnik zatrudnienia	15-24 25-34, 35-44 45-59/64, 60-65+
Stopa bezrobocia	15-24 25-34, 35-44 45-59/64

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Rysunek 2. Pozycja zawodowa osób w poszczególnych grupach wiekowych

Przypuszczenie zagrożenia aduptyzmem	15-24 LATA
Wiek produkcyjny	25-44 LATA
Przypuszczenie zagrożenia ageizmem	45-59 LAT

Źródło: Opracowanie własne.

W kontekście aduptyzmu i ageizmu osoby, które mogą być gorzej traktowane na rynku pracy to osoby w wieku 15-24 lata oraz osoby 45+. Przypuszczalnie osoby do 25. roku życia oraz powyżej 45. roku życia będą mniej aktywne zawodowo oraz rzadziej zatrudniane.

W analizach posłużono się danymi kwartalnymi uzyskanymi ze źródeł informacji GUS od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2022 r., z których przed rozpoczęciem analiz należało wyłączyć zmienność sezonową, ponieważ według Rembezy oraz Radlińskiej sezonowość utrudnia porównanie i interpretację zjawisk na rynku pracy, a turystyczne rynki pracy w Polsce charakteryzują się stosunkowo

wysoką sezonowością bezrobocia¹⁵. W etapie wstępnym dane przygotowano, wyłączając z analiz zmienność sezonową. Do wyodrębnienia składnika sezonowego w prezentowanym badaniu zastosowano procedurę Census X-13 ARIMA, otrzymując szeregi czasowe, opisujące odsezonowaną wartość wskaźnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia oddzielnie dla każdej z grup wiekowych. Do obliczeń posłużono się oprogramowaniem EViews 11¹⁶. Tak przygotowane dane wykorzystano do właściwej analizy, do której posłużyły proste miary statystyczne oraz metoda analizy graficznej.

Dla realizacji celu badania w pierwszym kroku przeanalizowano aktywność zawodową, w drugim kroku przeanalizowano wskaźnik zatrudnienia, a w trzecim stopę bezrobocia.

Wyniki badań

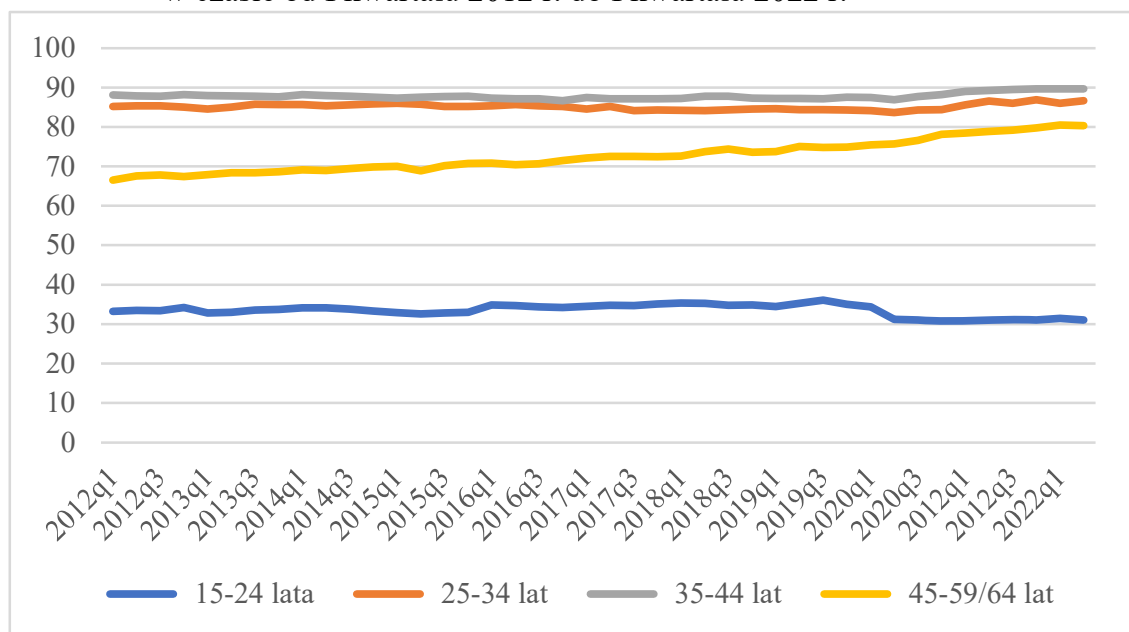
Współczynnik aktywności zawodowej informuje jaki odsetek ludzi jest aktywny na rynku pracy (aktywnie pracuje bądź aktywnie poszukuje pracy). Bazując na przeglądzie literatury z zakresu praktyk dyskryminujących ze względu na wiek istnieje podejrzenie, że osoby w wieku do 25. roku życia i powyżej 45. roku życia będą cechowały się niższym wskaźnikiem aktywności zawodowej. Żeby to sprawdzić dokonano analizy współczynnika aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wiekowych.

Analizując wskaźnik aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wiekowych zgodnie z założeniami grupa wiekowa od 15 do 24 lat cechuje się najniższym wskaźnikiem aktywności zawodowej, na przestrzeni lat grupa wiekowa powyżej 45 roku życia zwiększyła aktywność zawodową i od 2021 roku wskaźnik aktywności zawodowej tej grupy jest porównywalny z grupą produkcyjną, która cechuje się stałą aktywnością w badanym okresie. Wyniki analizy w czasie przedstawiono na wykresie 1.

¹⁵ J. Rembeza, K. Radlińska, *Sezonowość bezrobocia w nadmorskich i górskich regionach turystycznych w Polsce*, Folia Turistica/Akademia Wychowania Fizycznego im. B. Czecha w Krakowie, (43), 45-58, 2017 r.

¹⁶ https://www.eviews.com/help/helpintro.html#page/content%2Fsec_fund.html%23 (16.11.2023).

Wykres 1. Wskaźnik aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wiekowych w czasie od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2022 r.

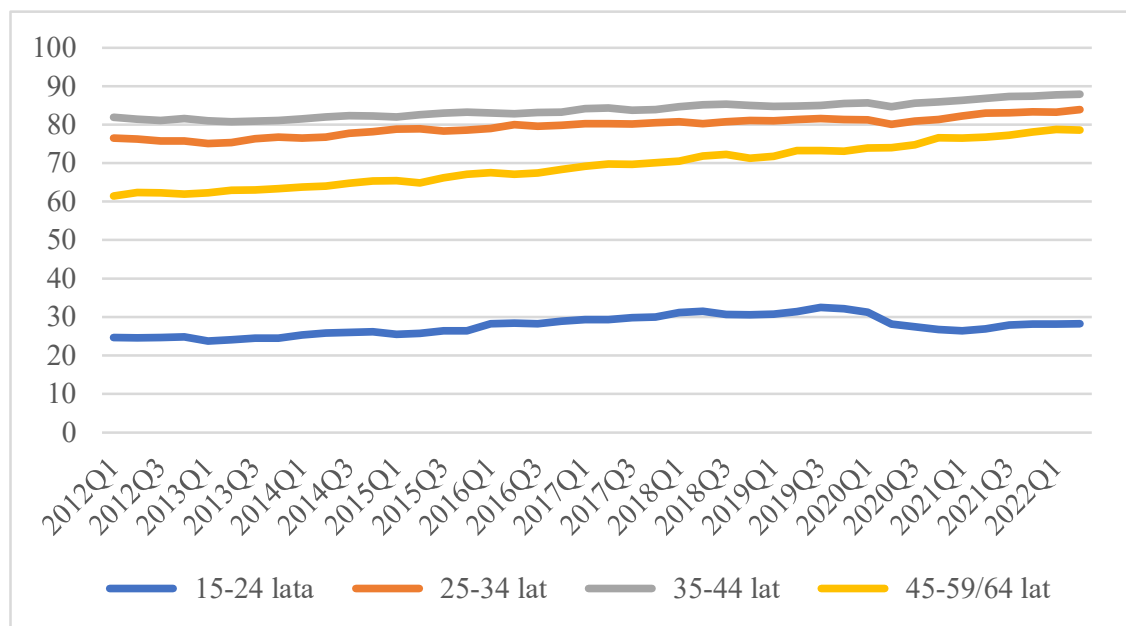


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wskaźnik zatrudnienia informuje jaki odsetek ludności w wieku od 15. do 64. roku życia pracuje zawodowo. Zostało przyjęte, że osoby do 24. roku życia oraz osoby po 45. roku życia są rzadziej zatrudniane, niż osoby w pozostałych grupach wiekowych. Żeby to sprawdzić dokonano analizy wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych.

Analizując wskaźnik zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych zauważono, że osoby do 24 roku życia są najrzadziej zatrudniane co może być nacechowane aduptyzmem. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej znacznie obniżył się od I kwartału 2020 roku. Grupa osób zatrudnionych w wieku produkcyjnym w badanym czasie minimalnie rośnie z roku na rok. Osoby powyżej 45 roku życia są częściej zatrudniane a wskaźnik ich zatrudnienia rośnie. Zauważono wzrost ich zatrudnienia od I kwartału 2020 roku. Wskaźnik zatrudnienia w czasie przedstawiono na wykresie 2.

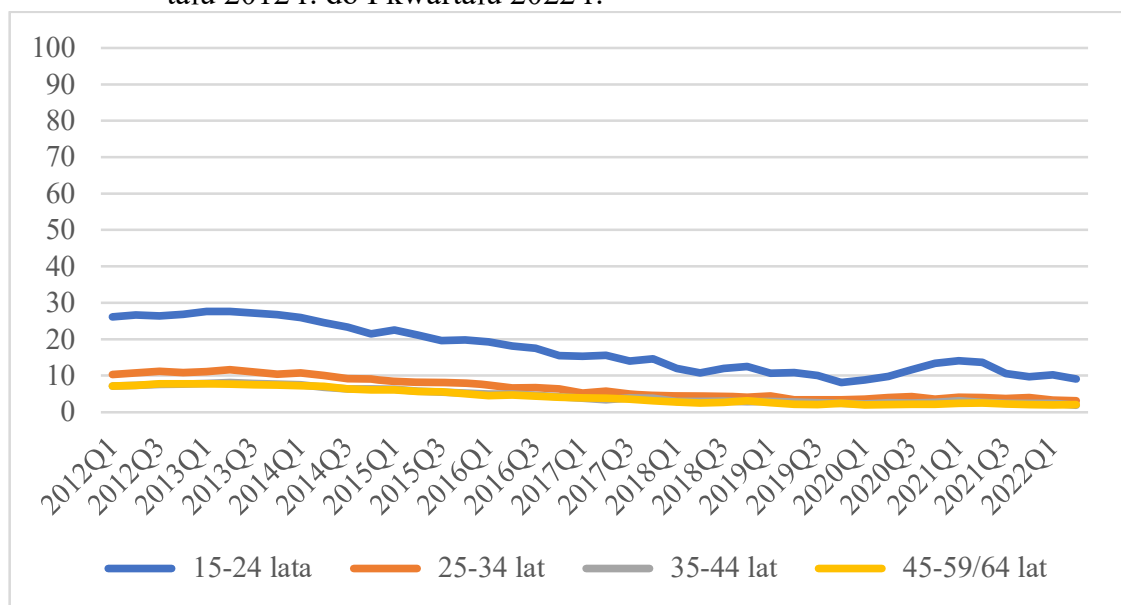
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych w czasie od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2022 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Stopa bezrobocia informuje o stosunku liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo. Na wykresie 3 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia w poszczególnych grupach wiekowych.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w poszczególnych grupach wiekowych w czasie od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2022 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując stopę bezrobocia w poszczególnych grupach wiekowych zauważono, że grupa wiekowa przypuszczalnie zagrożona aduptyzmem (15-24 lata), w porównaniu do pozostałych badanych grup wiekowych, jest w większym stopniu bezrobotna w stosunku do osób aktywnych zawodowo.

W tabeli 1 przedstawiono wyniki obliczeń prostej miary statystycznej (średniej), która definiowana jest jako klasyczna miara położenia, tendencji centralnej, będąca ilorazem sumy zaobserwowanych wartości zmiennej mierzonej przez liczbę obserwacji. Wartość średnią obliczamy jako sumę wartości danej zmiennej dla wszystkich obserwacji i dzieląc tę sumę przez liczbę obserwacji.

Tabela 1. Procentowe przedstawienie badanych wskaźników w poszczególnych grupach wiekowych

Grupa wiekowa	15-24 LATA	25-34 LATA	35-44 LATA	45-59/64 LATA
Aktywność zawodowa – średnia	33,47%	85,15%	87,84%	72,59%
Wskaźnik zatrudnienia – średnia	27,73%	79,55%	83,86%	69,32%
Stopa bezrobocia – średnia	17,16%	6,56%	4,55%	4,36%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wykonanych analiz.

Stosując prostą miarę statystyczną (średnią) zauważono, że osoby do 24 roku życia są najmniej aktywne zawodowo, najrzadziej zatrudniane oraz charakteryzują się najwyższą stopą bezrobocia. Wyniki nie wskazują na dyskryminację osób powyżej 45 roku życia oraz że są dotknięte zachowaniami nacechowanymi ageizmem. Osoby te są ponad dwa razy częściej zatrudniane niż osoby do 24 roku życia, ponadto wykazują najniższą stopę bezrobocia ze wszystkich badanych grup. Pod uwagę należy wziąć jednak fakt, że po części są to osoby uprawnione do świadczeń emerytalnych, które powracają na rynek pracy.

Podsumowanie

Przeprowadzone empiryczne badania rynku pracy, w szczególności współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia nie potwierdzają zachowań nacechowanych ageizmem. Wyniki analiz nie wykazują aby osoby starsze cechowały się niższym wskaźnikiem zatrudnienia niż osoby młode. Najniższa jest również stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej. Analizy przeprowadzone w oparciu o metodologię Głównego Urzędu Statystycznego wykazują, że osoby młode do 24 roku życia częściej są bezrobotne i rzadziej zatrudniane przez pracodawców. Ta grupa wiekowa cechuje się najniższym wskaźnikiem aktywności zawodowej i najwyższą stopą bezrobocia. Przypuszczalnie w tej grupie wiekowej można doszukiwać się znamion dyskryminacji zwanej aduptyzmem. Najpewniejszą grupą zawodową są osoby w średnim wieku, ustabilizowane o zbudowanej pozycji społecznej i zdobytym doświadczeniem zawodowym.

Wnioski z literatury polskojęzycznej wykazują, że ageizm i adultyzm są częstym zjawiskiem na polskim rynku pracy. Udowodniono, iż starsi ludzie są rzadziej zatrudniani oraz częściej poszukują pracy, a pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze. Uważa się, że ta grupa została wykluczona nie tylko z rynku pracy, ale również z innych dziedzin życia społecznego. W grupie starszych respondentów odnotowano głosy o osobistym doświadczeniu dyskryminacji w miejscu pracy. Równoległe z problemem ageizmu prowadzone są rozważania na temat adultyzmu. Według autorów dostępnych pozycji w literaturze badawczej wiele młodych osób doświadcza dyskryminacji w pracy. Uważają, że są ignorowani a ich pomysły często spotykają się z negatywnym oddźwiękiem u osób starszych. Młodzi ludzie sugerują, że często powierza się im gorsze obowiązki w niedogodnych dla nich godzinach pracy. Starsi pracownicy patrząc przez pryzmat przepracowanych lat uważają się za mądrzejszych. Należy dodać, że w dostępnej literaturze ponad 26% osób powyżej 60 roku życia uważa, że są dobrze traktowane na rynku pracy, ponad 60% respondentów postrzega wiedzę i doświadczenie współpracowników w wieku emerytalnym za cenne i pożyteczne a 18% potwierdza, że osoby młodsze i starsze potrafią w sposób spójny współpracować ze sobą.

Należy podkreślić, że duży wpływ na wyniki mają również uwarunkowania demograficzne (starzejące się społeczeństwo), które w ostatnich latach odzwierciedlają wyższy wskaźnik zatrudnienia osób starszych. Zawahania zatrudnienia dotyczące każdej z grup wiekowych w okresie od 2020 r. mogą być skutkiem czynników zewnętrznych a mianowicie pandemii Covid-19 oraz rozpoczęcia wojny na Ukrainie. Przedstawione w literaturze problemy nacechowane ageizmem dotyczą przede wszystkim subiektywnej oceny osób zatrudnionych, które doświadczają dyskryminacji w miejscu pracy, jednakże nie jest to równoznaczne z brakiem aktywności zawodowej, niskim wskaźnikiem zatrudnienia czy większą stopą bezrobocia. Uzyskane wyniki badań empirycznych różnią się od informacji zawartych w literaturze przedmiotu, aby uzyskać w pełni satysfakcjonujące wyniki należałoby przeprowadzić własne badania jakościowe w postaci ankiet dotyczące sytuacji osób w grupie wiekowej 15-24 lata oraz 45+.

Bibliografia

1. *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, praca zbiorowa pod kierunkiem Ł. Błaszczak, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2021.
2. Chłoń-Dominiczak A., *Ekonomiczne skutki i uwarunkowania aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce. Zarządzanie wiekiem i nie tylko*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce.
3. Dobosz D., Front-Dziurkowska K., *Adulteryzm – próba sygnalizacji zjawiska na podstawie badań własnych*, Kultura i Edukacja, Nr 1 (123), 2019.
4. Gajowiak M., *Dyskryminacja ze względu na wiek – wybrane aspekty*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, Nr 73, 2017.
5. Jankowska B., *Adulteryzm – uprzedzenia przeciwko młodym ludziom*, Studia Edukacyjne Nr 46/2017, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań, 2017.
6. Jankowiak B., *Zachowania ryzykowne współczesnej młodzieży*, Studium teoretyczno-empiryczne, Poznań 2017.
7. Kodeks Pracy, art. 39.
8. Praca zbiorowa pod redakcją J. Mucha, Ł. Krzyżowski, *Ku socjologii starości. Starzenie się w biegu życia jednostki*, Kraków, 2011.
9. Palmore E., *Ageizm: negative and positive*, New York, Springer Publishing Company, 1990.
10. Rembeza J., Radlińska K., *Sezonowość bezrobocia w nadmorskich i górskich regionach turystycznych w Polsce*, Folia Turistica/Akademia Wychowania Fizycznego im. B. Czecha w Krakowie, (43), 45-58, 2017.
11. Szykuliński P., *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2012.
12. Świdorska M., *Ageizm jako problem społeczny*, Pedagogika Rodziny 5/4, 2015.
13. https://www.eviews.com/help/helpintro.html#page/content%2Fsec_fund.html%23

OCCUPATIONAL SITUATION OF PEOPLE OF DIFFERENT AGE. EXAMPLE OF THE POLISH LABOR MARKET

The right to equal treatment in the workplace of all employees is regulated by both EU directives and the Labor Code. Despite this, in the labor market in particular age groups we can find behaviors characterized by adultism or ageism, the main division of which is not only a specific age but also the way of thinking, behavior or views of a given group of people. The problem of unequal treatment of employees in different age groups by employers and co-workers is increasingly raised in the available literature, and according to researchers, these behaviors are called age discrimination.

The aim of the work is to understand and assess the professional situation of people of different ages on the Polish labor market, with particular emphasis on people aged 15 to 24 and aged 45+. The study attempts to answer the question whether the situation of young and mature people is difficult on the labor market and whether they are discriminated against.

To carry out the analysis, data from the Central Statistical Office were used, in particular the professional activity rate, employment rate and unemployment rate with separation of age groups.

The empirical research carried out, in particular the analysis of the professional activity rate, employment rate and unemployment rate, graphical analysis method and simple statistical measures, proved that the only sensitive age group in the labor market are people between 15 and 24 years of age, so it can be found in the Polish labor market behaviors characterized by adultism. It was not found that older people were more often unemployed, less frequently employed or less professionally active than the production group. The observations about age discrimination presented in the literature, called ageism, are not reflected in the analyzes conducted.

Keywords: ageism, adultism, unemployment, labor market, discrimination.