

Tomasz Schimanek

**Dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy  
ze względu na wiek  
w świetle badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego**

Komisja Ekspertów ds. Osób Starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich

16 listopada 2022 r.

- ▶ **Ageizm, czyli dyskryminacja ze względu na wiek**, to zjawisko polegające na wykorzystywaniu wieku jako podstawy do niesprawiedliwego, nierównego kategoryzowania ludzi, w sposób który prowadzi do ich odmiennego traktowania.
- ▶ Ageizm na rynku pracy w odniesieniu do osób dojrzałych i starszych przejawia się przede wszystkim w:
  - pomijaniu w procesie rekrutacji do pracy ofert od osób dojrzałych i starszych,
  - traktowaniu osób dojrzałych i starszych jako pierwszych do zwolnienia z pracy,

- pomijaniu dojrzałych i starszych pracowników przy awansach, premiach, możliwościach rozwoju zawodowego,
- niedostosowaniu czasu i warunków pracy do potrzeb i możliwości dojrzałych i starszych pracowników,
- mobbingu ze strony pracodawców i młodszych pracowników,
- automatycznym zwalnianiu pracowników wraz z osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego.

- ▶ Przejawy dyskryminacji ujawniło m.in. badanie z 2007 roku, którego wyniki znajdują się w publikacji *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- ▶ Aż 63% bezrobotnych 50+ stwierdziło, że główną przeszkodą w znalezieniu przez nich pracy jest wiek.
- ▶ **Stereotyp pracownika 50+**: osoba mająca problemy zdrowotne, z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, brakiem znajomości języków obcych i nowych technologii, z wysokimi oczekiwaniami płacowymi.

- ▶ Ale aż 66% pracodawców, w związku z brakiem pracowników na rynku, planowało przyjmowanie do pracy starszych pracowników.
- ▶ 61% badanych pracodawców zadeklarowało, że wiek nie ma dla nich znaczenia przy zatrudnieniu.
- ▶ Jeszcze bardziej optymistyczne były wnioski z **konferencji „Praca dla osób starszych”**, która odbyła się w Kancelarii Prezydenta RP, 18 października 2011 roku. Okazało się, że powoli zmienia się patrzenie na aktywność zawodową osób dojrzałych i starszych.

- ▶ **Z badania przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie dorosłych Polek i Polaków wynikało, że 69% z nich było przekonanych o tym, że pracownicy w wieku powyżej 50 lat są co najmniej tak samo wydajni, jak pracownicy młodsi, a 79%, że pracownicy w wieku powyżej 50 lat mają co najmniej takie same kompetencje jak pracownicy w wieku do 35 lat.**

- ▶ **Polski Instytut Ekonomiczny** przeprowadził w 2021 roku **eksperyment badawczy** dotyczący dyskryminacji osób dojrzałych na rynku pracy. Eksperyment dotyczył tylko jednego, ale istotnego obszaru dyskryminacji, czyli **rekrutacji pracowników**.
- ▶ Przebieg eksperymentu, jego wyniki i wnioski zostały opisane w publikacji *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego*, dostępnej pod adresem:

<https://pie.net.pl/polscy-pracodawcy-niechetnie-zatrudniają-osoby-po-50-tce-wynika-z-eksperymentalnego-badania-pie/>

- ▶ **Eksperyment badawczy polegał na wyszukaniu ofert pracy i odpowiedzeniu na nie.**
- ▶ **Został przeprowadzony pomiędzy 10 sierpnia a 29 października 2021 roku w całej Polsce.**
- ▶ **Oferty były wyszukiwane na wyspecjalizowanych portalach internetowych: pracuj.pl, olx.pl, gumtree.pl, praca.pl, lento.pl**
- ▶ **W odpowiedzi na ogłoszenia wysyłane zostały dwie pary ofert, jedna od osoby w wieku 28 lat, druga od osoby w wieku 52 lata.**



- ▶ Chodziło o to, aby młodszy pracownik miał doświadczenie zawodowe, a starszy pracownik nie był w wieku ochronnym przed emeryturą.
- ▶ Oferty były skonstruowane tak, aby były równoważne, a wysyłano je z jednodniową przerwą.
- ▶ Eksperyment podzielony został na dwa etapy. W **pierwszym etapie** wyszukane zostały oferty pracy, która nie wymagała specjalistycznych umiejętności czy kompetencji, co oznacza, że nie wymagała również długoletniego doświadczenia zawodowego.

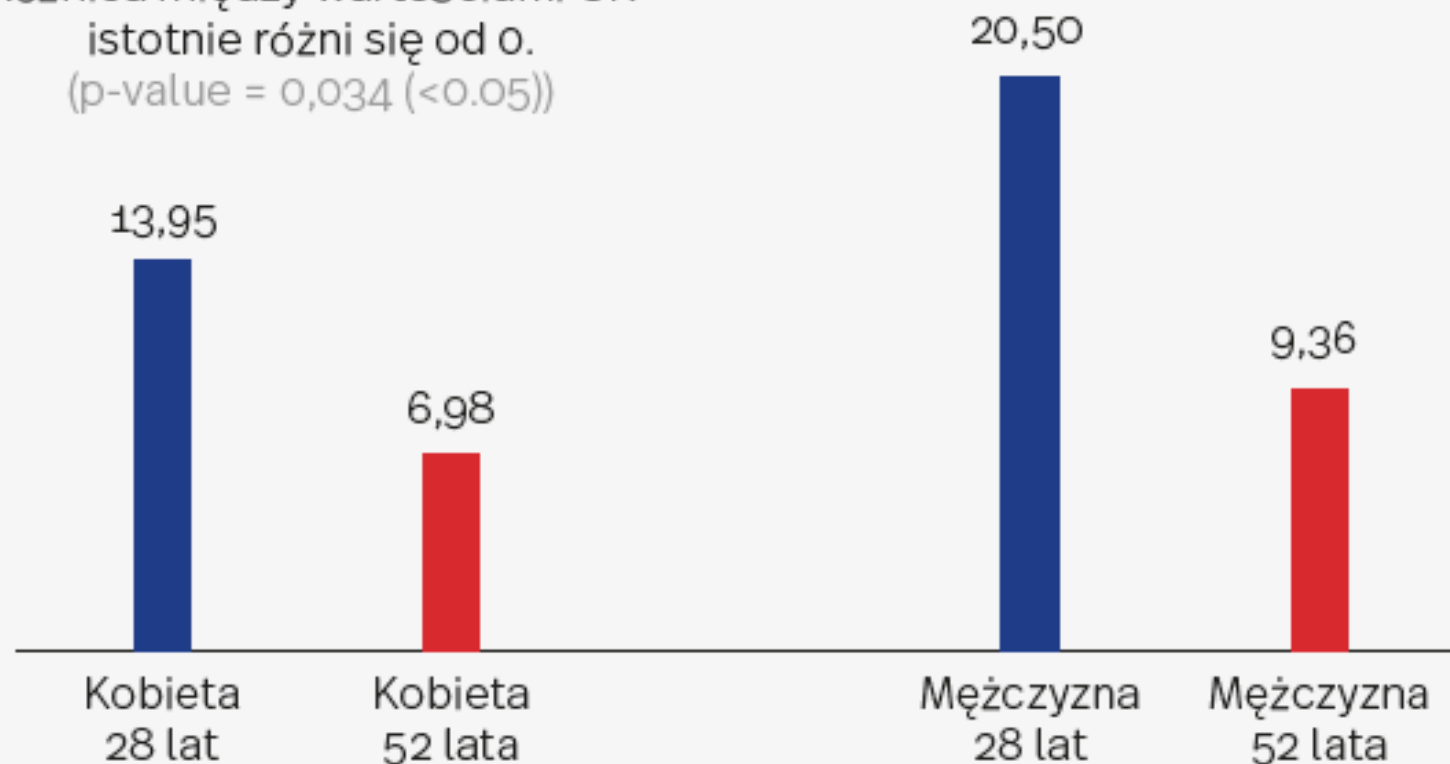
- ▶ W tej fazie wysłano **343** pary oferty pracy, w tym 172 par kandydatek i 171 par kandydatów.
- ▶ 35 par ofert pracy (ok. 10% wszystkich) zostało wysłanych do firm warszawskich.
- ▶ W **drugim etapie** wyszukano oferty z sektora finansowego, bankowego i ubezpieczeniowego, które wymagały specjalistycznych umiejętności oraz kilkuletniego doświadczenia. W tej części wysłano **287** par ofert pracy, w tym 144 od pań i 143 od panów. 41 ofert (ok. 14% wszystkich) trafiło do firm warszawskich.

- ▶ W eksperymencie jako wskaźnik przyjęto liczbę odpowiedzi od pracodawców z zamiarem zaproszenia na kolejny etap rekrutacyjny.

**Etap 1**

Różnica między wartościami C istotnie różni się od 0. (p-value = 0,0038 (<0.05))

Różnica między wartościami CR istotnie różni się od 0. (p-value = 0,034 (<0.05))



Źródło: *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego*, Polski Instytut Ekonomiczny, 2021

Aplikacje wystane

172

172

171

171

Liczba otrzymanych odpowiedzi

24

12

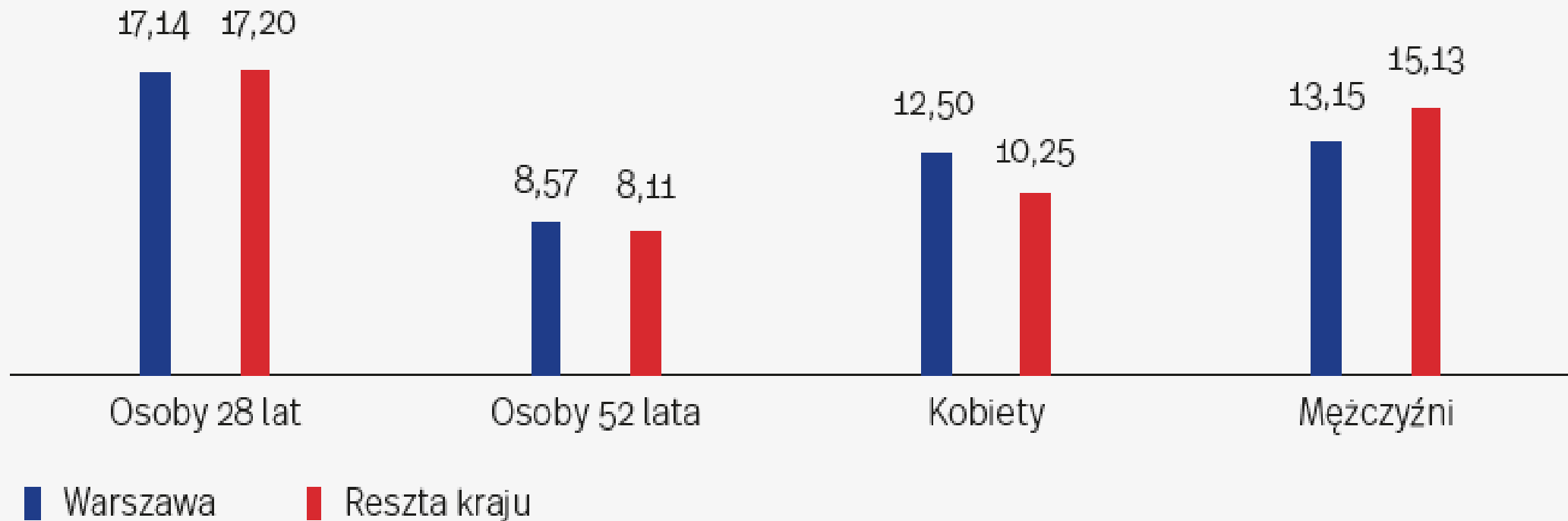
35

16

- ▶ **Kobieta 50+** otrzymała ponad 2 razy mniej zaproszeń na rozmowę niż kobieta młodsza.
- ▶ **Mężczyzna 50+** zapraszany był 2,2 razy rzadziej niż mężczyzna młodszy.
- ▶ W sumie **osoba w wieku 52 lat** była 2,1 razy rzadziej zapraszana na rozmowę niż osoba w wieku 28 lat.
- ▶ **Mężczyźni**, niezależnie od wieku, byli prawie 1,4 razy częściej zapraszani niż **kobiety**.

### Etap 1

Źródło: *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego*, Polski Instytut Ekonomiczny, 2021

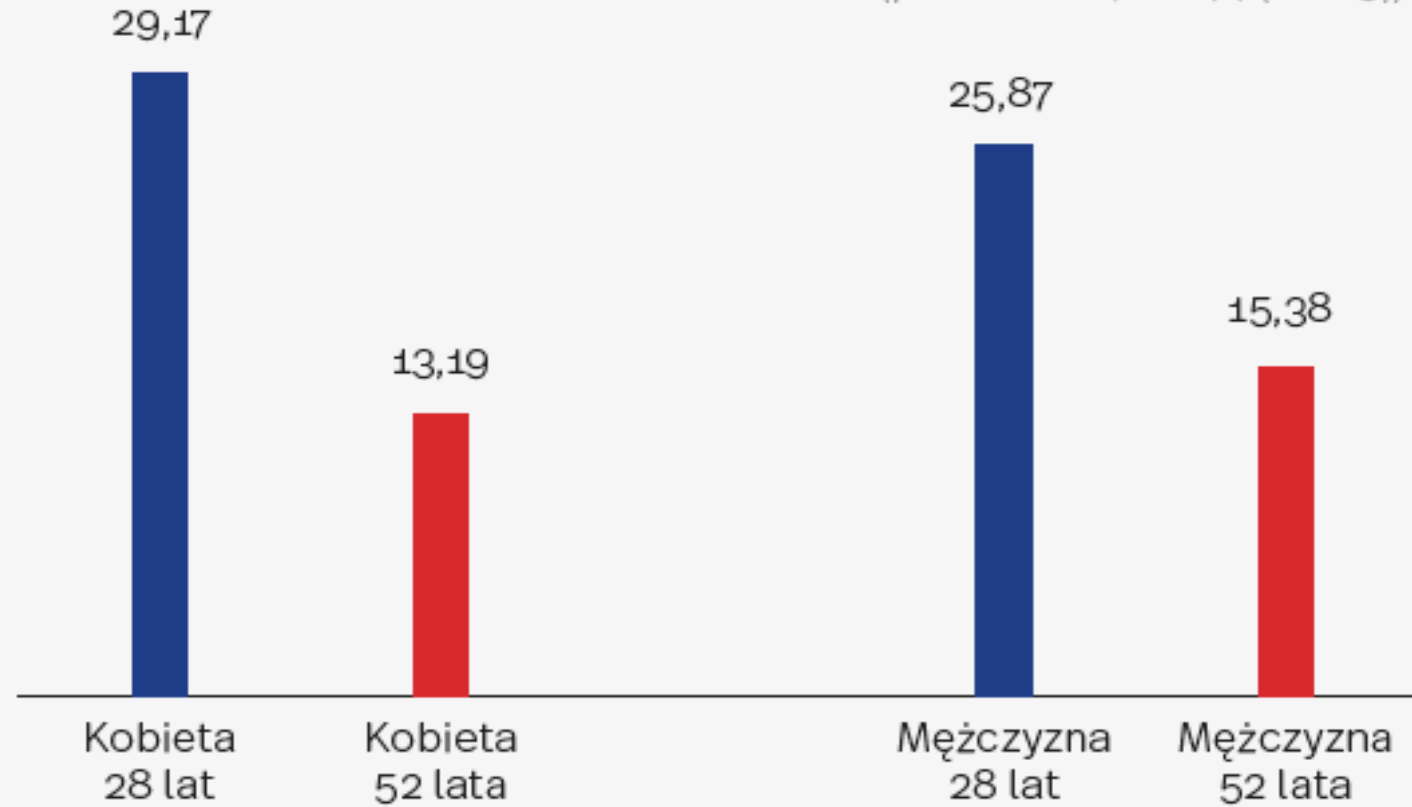


- ▶ Pracodawcy warszawscy nie różnili się istotnie od pracodawców z innych części kraju w zakresie częstości zapraszania na rozmowę osób w wieku 52 lat. Nieco częściej natomiast zapraszali kobiety.

**Etap 2**

Różnica między wartościami CR istotnie różni się od 0.  
(p-value = 0,0008 (<0.05))

Różnica między wartościami CR istotnie różni się od 0.  
(p-value = 0,02844 (<0.05))



Źródło: Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Polski Instytut Ekonomiczny, 2021

Aplikacje wystane  
Liczba otrzymanych odpowiedzi

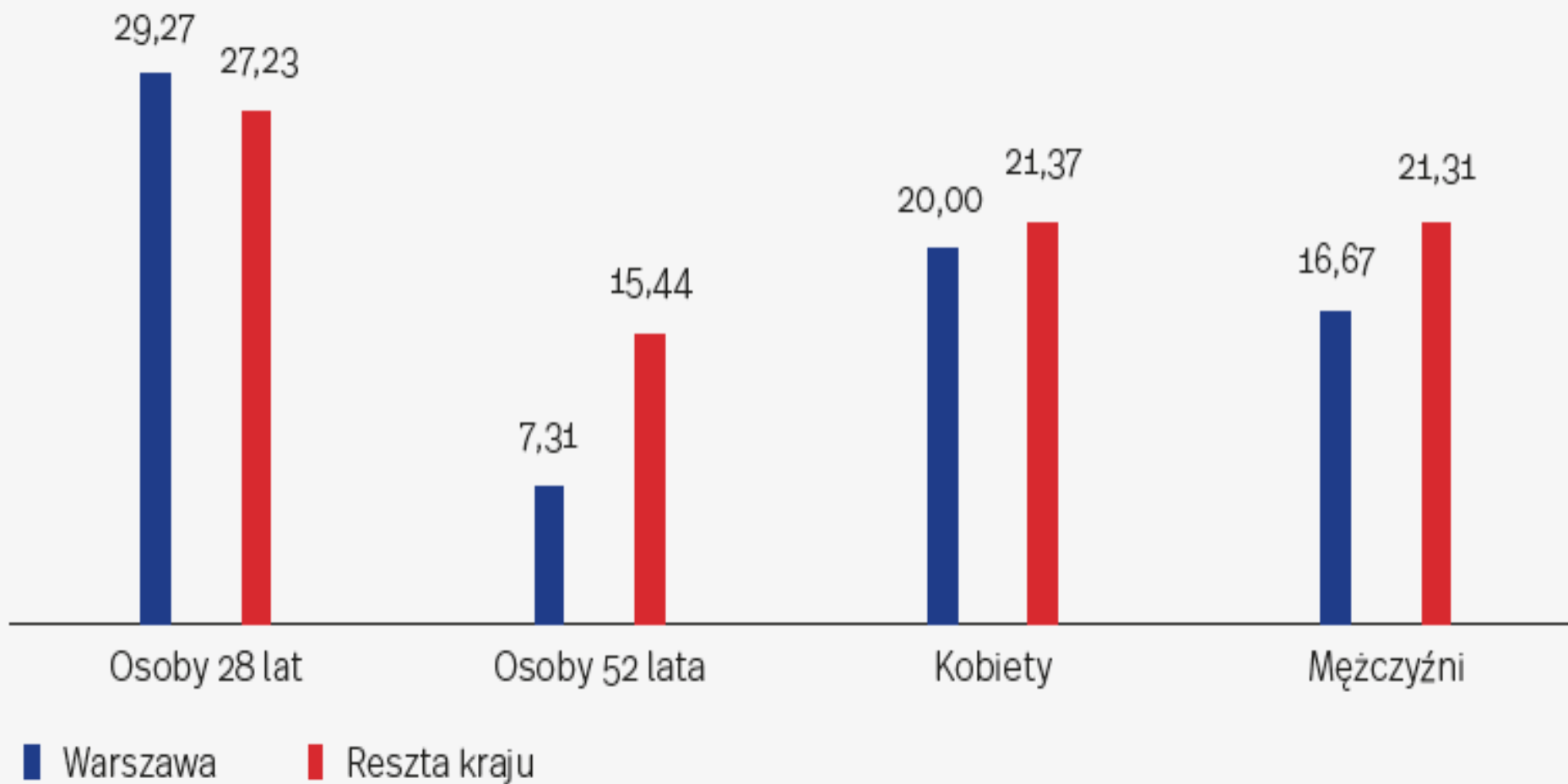
144	144	143	143
42	19	37	22

- ▶ W tym etapie generalnie zaproszeń na rozmowy było **więcej**, co wynika najprawdopodobniej z tego, że na rynku pracy mniej jest osób z takimi kwalifikacjami i doświadczeniem, jakie były wymagane.
- ▶ **Kobieta w wieku 52 lat** otrzymała 2 razy mniej zaproszeń niż kobieta w wieku 28 lat.
- ▶ **Mężczyzna w wieku 52 lat** otrzymał 1,9 razy mniej zaproszeń niż mężczyzna w wieku 28 lat.
- ▶ Generalnie **osoby 50+** otrzymały 1,9 razy mniej ofert niż osoby młodsze.



- ▶ **Kobiety**, niezależnie od wieku, otrzymały nieco więcej (3) zaproszeń niż mężczyźni.

## Etap 2



Źródło: Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego, Polski Instytut Ekonomiczny, 2021

- ▶ **Osoby w wieku 52 lat** otrzymały 2,1 razy mniej zaproszeń od pracodawców warszawskich niż od pracodawców z pozostałych regionów.
- ▶ W przypadku zaproszeń dla **kobiet** Warszawa wypada trochę gorzej niż reszta kraju, w przypadku zaproszeń dla mężczyzn wyraźnie gorzej.

## Wnioski:

- ▶ Wyniki przeprowadzonego eksperymentu potwierdzają tezę o występowaniu **dyskryminacji osób dojrzałych i starszych przy rekrutacji do pracy**, niezależnie od tego, jakie kompetencje i doświadczenia wymagane są od kandydata do pracy.
- ▶ Wskazują one również na **dyskryminację kobiet** na etapie rekrutacji do pracy, która skorelowana jest z dyskryminacją ze względu na wiek. **Najtrudniejszą sytuację na rynku pracy ma bezrobotna kobieta po pięćdziesiątce.**

- ▶ Pracodawcy z Warszawy bardziej preferują młodszych kandydatów do pracy, w szczególności kobiety, niż pracodawcy z innych regionów.
- ▶ Realizatorzy badania przeanalizowali przy okazji treść **437** ofert pracy pod kątem występowania określeń, które mogłyby być dyskryminujące dla dojrzałych i starszych pracowników.
- ▶ Słowo **młody** pojawiło się w nich **27** razy, najczęściej w kontekście młodego zespołu pracowniczego.

- ▶ Określenie **energiczny** pojawiło się 7 razy, a **dynamiczny** – 29 razy. Oba używane były także w odniesieniu do opisu zespołu pracowniczego.

wyjątkową atmosferę w pracy w	<b>młodym</b>	i zgranym zespole
pracę w	<b>młodym</b>	i przyjaznym zespole
pracę w	<b>młodym</b>	i dynamicznym zespole
pracę w	<b>młodym</b>	zespole z możliwością rozwoju
pracę nad ciekawymi i prestiżowymi projektami w zgranym	<b>młodym</b>	i dynamicznym zespole
pracę w	<b>młodym</b>	i przyjaznym zespole
pracując z nami dołączysz do świetnego	<b>młodego</b>	zespołu z ogromnym potencjałem

pracę w	<b>energicznym</b>	i profesjonalnym zespole
pracę w	<b>energicznym</b>	i ambitnym zespole, dla którego satysfakcja klienta jest priorytetem
pracę w	<b>energicznym</b>	i ambitnym zespole
pracę stacjonarną w najlepszym	<b>energicznym</b>	zespole w międzynarodowej firmie
pracę w	<b>energicznym</b>	i ambitnym zespole, dla którego satysfakcja klienta jest priorytetem
pracę stacjonarną w atmosferze współpracy w młodym i	<b>energicznym</b>	zespole

stabilną i odpowiedzialną pracę w młodym	<b>dynamicznym</b>	zespole
firma oferuje pracę w młodym	<b>dynamicznym</b>	zespole
pracę w	<b>dynamicznym</b>	i różnorodnym zespole ludzi, którzy uwielbiają to co robią
pracę w	<b>dynamicznym</b>	i różnorodnym zespole ludzi, którzy uwielbiają to co robią
możliwość rozwoju zawodowego i pracy w	<b>dynamicznym</b>	środowisku
miłą atmosferę w	<b>dynamicznym</b>	zespole
	<b>dynamiczny</b>	zespół

- ▶ **Polski Instytut Ekonomiczny przeprowadził również badanie osób 40+ dotyczące dyskryminacji na rynku pracy. Zbiorcze wyniki i wnioski z tego badania, z eksperymentu badawczego oraz analizy danych zastanych zawarte zostały w opracowaniu *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, dostępnym pod adresem:**

**[https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/02/PIE-Raport\\_Ageizm.pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/02/PIE-Raport_Ageizm.pdf)**



## Główne wnioski:

- ▶ Na polskim rynku pracy **występuje dyskryminacja osób dojrzałych i starszych ze względu na wiek.**
- ▶ Nie jest ona właściwie identyfikowana przez osoby dyskryminowane.
- ▶ Głównym źródłem dyskryminacji są najczęściej stereotypy związane z dojrzałymi i starszymi pracownikami.
- ▶ W polskim społeczeństwie nie istnieje wyraźna, dobrze zdefiniowana granica wieku, na podstawie której osoby uznawane są za młode lub stare.

**Dziękuję  
i zapraszam do dyskusji**