Polski Instytut Ekonomiczny

Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza

GRUDZIEŃ 2021

WARSZAWA

ISBN 978-83-66698-66-6

Cytowanie:
Baszczak, Ł., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R. (2021), *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Autorzy raportu konsultowali metodologię badania eksperymentalnego oraz narzędzia wykorzystane w badaniach ilościowym i jakościowym z ekspertami ds. rekrutacji i doradztwa osobom poszukującym pracy. Dziękujemy szczególnie Pani Agnieszce Bełz, Pani Mai Gojtowskiej i Pani Karinie Tokarskiej za pomoc w zaprojektowaniu poszczególnych elementów badania oraz interpretacji zgromadzonych danych.

Warszawa, grudzień 2021 r.
Autorzy: Łukasz Baszczak, Maja Trojanowska, Agnieszka Wincewicz-Price, Radosław Zyzik
Współpraca: Agnieszka Bełz, Maja Gojtowska, Maciej Litewski, Rafał Mokrzycki, Karina Tokarska
Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak
Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska
Projekt graficzny: Anna Olczak
Współpraca graficzna: Tomasz Gałązka, Joanna Cisek
Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek
Polski Instytut Ekonomiczny
Al. Jerozolimskie 87
02-001 Warszawa
© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-66698-66-6

Spis treści

Kluczowe liczby 4

Kluczowe wnioski 6

Wstęp 7

1. Czym jest ageizm? 9

2. Ageizm w rekrutacji – eksperyment 12

3. Ageizm w doświadczeniach osób 40+ 14

3.1. Percepcja wieku 14

3.2. Poziom spójności społecznej 16

3.3. Sytuacja społeczna osób starszych 18

3.4. Dyskryminacja w miejscu pracy 20

3.5. Stereotypy 22

3.6. Sytuacja na rynku pracy 25

3.7. Perspektywa osoby szukającej pracowników 29

4. Dyskusja 31

5. Rekomendacje 34

Bibliografia 36

Spis wykresów i infografik 38

Kluczowe liczby

26 proc.	Polaków identyfikowało w 2019 r. dyskryminację ze względu na wiek na rynku pracy jako często lub bardzo często występujące zjawisko, z którym pracownicy muszą się mierzyć (dane Eurobarometru)
8 proc.	osób w wieku 60-69 lat miało doświadczenie nacechowane dyskryminacją w miejscu pracy
Tylko 3 proc.	Polaków w wieku 40+ deklaruje doświadczenie związane z dyskryminacją na rynku pracy
26 proc.	osób w wieku 60+ uważa, że są dobrze traktowane na rynku pracy
14 proc.	osób w wieku 40-49 lat uważa, że osoby starsze i młodsze funkcjonują jako jedna, spójna grupa społeczna w Polsce
68 proc.	osób w wieku 50-59 lat wolałoby zatrudnić 30-letniego mężczyznę niż równie wykwalifikowanego jego 60-letniego konkurenta
Ponad 60 proc.	Polaków powyżej 40. roku życia dostrzega, że doświadczenie i wiedza osób w wieku 60+ nie są doceniane w polskim społeczeństwie

49 proc. respondentów w wieku 70+ uważa, że osoby starsze są wykluczone z wielu dziedzin życia społecznego

7,56 proc. wynosił odsetek pozytywnych odpowiedzi, które otrzymała 52-letnia kandydatka poszukująca pracy niewymagającej doświadczenia. Najniższy wynik w badaniu eksperymentalnym

4 razy częściej doświadczeni 28-letni kandydaci do pracy w Warszawie otrzymywali zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną niż ich 52-letni konkurenci

Kluczowe wnioski

- Wyniki badania eksperymentalnego i badań ilościowo-jakościowych wskazują, że 1) na polskim rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na wiek, ale 2) nie jest ona właściwie identyfikowana przez osoby dyskryminowane, a 3) jej źródłem nie musi być świadoma kalkulacja, lecz raczej nieuświadomione stereotypowe myślenie.
- Przeprowadzone badanie eksperymentalne pokazało, że w procesach rekrutacyjnych w Polsce młodsi kandydaci częściej otrzymywali zaproszenie do kolejnych etapów naboru do pracy, niezależnie od płci, miejsca poszukiwania pracy czy doświadczenia zawodowego.
- Na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji nie ma większych różnic płciowych – stosunek liczby otrzymanych zaproszeń wynosi ok. 2:1 (na korzyść młodszych) zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. W przypadku rekrutacji na bardziej zaawansowane stanowiska pracy, skala dyskryminacji w niewielkim stopniu rośnie u kobiet i zmniejsza się u mężczyzn.
- Polacy w wieku 40+ relatywnie rzadko wedle własnej oceny doświadczają dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy. Mniej niż 10 proc. twierdzi, że zdarzyło im się doświadczyć niesprawiedliwego traktowania ze względu na wiek w ciągu ostatnich 5 lat.
- Doświadczenie dyskryminacyjne w procesie poszukiwania pracy jest udziałem jeszcze niższego odsetka osób niż doświadczenie dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy
- Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają stwierdzić, że w polskim społeczeństwie nie istnieje wyraźna, dobrze zdefiniowana granica wieku, na podstawie której osoby uznawane są za młode lub stare. Granicę młodości wyznacza wg respondentów przedział 41-50 lat, a początek starości przedział 64-71 lat.
- Niezależnie od wieku, ośmiu na dziesięciu pracowników twierdzi, że ich praca wymaga ciągłego nabywania wiedzy i rozwoju umiejętności. Mimo tej deklaracji wraz z wiekiem pracowników spada liczba szkoleń, w których biorą oni udział.
- Negatywne stereotypy dotyczące starszych pracowników są znacznie silniej zinternalizowane przez osoby w wieku 70 lat lub więcej, niż przez osoby w wieku 40-60 lat.
- Ageizm jest złożonym zjawiskiem, które w wielu przypadkach trudno jednoznacznie udowodnić. Dlatego ważne jest prowadzenie wielonarzędziowych badań na lokalnych rynkach pracy, w tym z zastosowaniem metod eksperymentalnych, ilustrujących występowanie i skalę dyskryminacji ze względu na wiek.

Wstęp

Zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek nie należy do najczęściej dyskutowanych problemów społeczno-gospodarczych w Polsce. Na poziomie polityki publicznej mamy w ostatnich latach do czynienia z przeciwieństwem dyskryminującego traktowania starszych obywateli. Świadczą o tym liczne programy wsparcia aktywności społecznej seniorów oraz reformy mające na celu wymierną poprawę ich sytuacji finansowej. Zdecydowanie mniej uwagi poświęca się problemowi aktywności zawodowej osób starszych oraz czynnikom, które tę aktywność zwiększają lub ograniczają. W krajach Europy Zachodniej, w których proces starzenia społeczeństw jest bardziej zaawansowany niż w Polsce, czynniki te są lepiej rozpoznane. Wiele z nich wynika z szybko postępującej transformacji rynku pracy i gospodarki w ogóle, zmieniających się potrzeb pracodawców i rosnących rozbieżności między ich oczekiwaniami i kwalifikacjami kandydatów do pracy (zwłaszcza starszych). Dlatego duży nacisk kładzie się na podnoszenie kwalifikacji dojrzałych pracowników, organizowanie dla nich szkoleń rozszerzających katalog posiadanych umiejętności, ale także zachęcanie pracodawców do zatrudniania wyposażonych w nowe kompetencje starszych pracowników, których udział w rynku pracy systematycznie rośnie. Liczne badania i analizy pokazują bowiem, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze, jeśli mają do wyboru młodszych kandydatów o podobnych kompetencjach. Innymi słowy dyskryminują starszych kandydatów do pracy (bądź istniejących pracowników) ze względu na ich wiek.

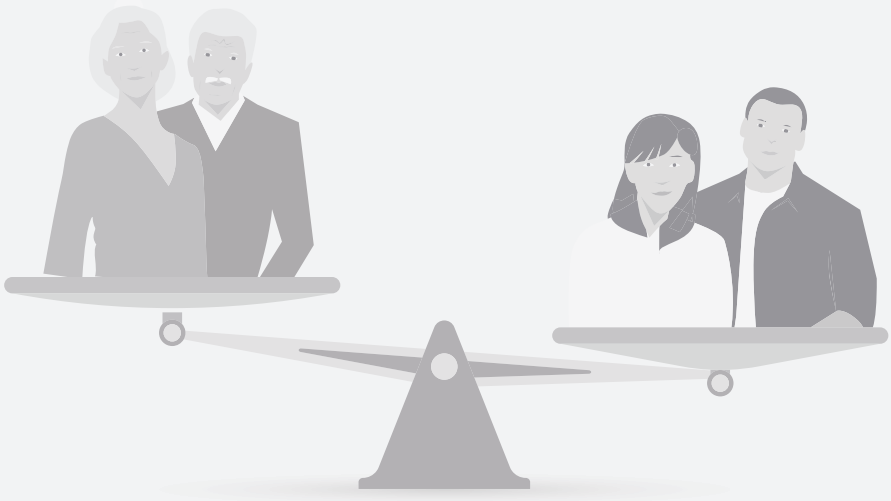
Problem dyskryminacji ze względu na wiek (*ageism*) zdefiniował w 1969 r. amerykański gerontolog Robert Butler, prezes Narodowego Instytutu ds. Starości i Starzenia. Do zajęcia się tym zagadnieniem skłoniły go niepokojąco liczne obserwacje lekceważącego i pogardliwego traktowania osób starszych w różnych dziedzinach życia społecznego. Z punktu widzenia gospodarek starzejących się społeczeństw problem ten jest szczególnie dotkliwy w obszarze rynku pracy, ponieważ staje się jedną z przyczyn zaniedbywania rosnącego potencjału osób starszych, a przez to – hamulcem rozwoju gospodarczego. Dlatego też walka z dyskryminacją ze względu na wiek trafiła na agendy organizacji międzynarodowych, które upatrują w tej kwestii głównych przeszkód pozwalających na efektywne wdrażanie programów publicznych służących poprawie sytuacji bytowej osób starszych (WHO, 2021; OECD, 2019; AGE Platform Europe, 2021). **W Polsce udział osób starszych (tzn. w wieku 60 lat i więcej) w ogóle ludności na koniec 2020 r. wyniósł 25,6 proc.** W liczbach bezwzględnych to 9,8 mln osób. W 2030 r. liczba ludności w wieku 60+ lat wyniesie 10,8 mln, a w 2050 r. 13,7 mln (będzie to 40 proc. ogółu ludności). Według GUS w 2020 r. biernych zawodowo było 85,5 proc. seniorów (GUS, 2021). Dlatego warto zapytać czy problem ageizmu dotyczy także polskiego rynku pracy.

To pytanie przyświecało podsumowanym w tym raporcie badaniom: ilościowym, jakościowym i eksperymentalnym. Ich celem było zidentyfikowanie charakteru i zakresu dyskryminacji ze względu na wiek w dwóch ujęciach: z perspektywy zachowań pracodawców oraz doświadczeń pracowników i osób poszukujących pracy.

W badaniach jakościowych i ilościowych respondenci w wieku 40+ odpowiadali na szereg pytań, których celem było między innymi poznanie rodzaju, skali i percepcji zachowań dyskryminacyjnych pracodawców. W badaniach

eksperymentalnych (Baszczak i in., 2021) zweryfikowano rzeczywiste preferencje pracodawców poszukujących osób do pracy w konfrontacji młodszego i starszego kandydata. Przeanalizowano również treść ogłoszeń o pracę wykorzystanych w eksperymentach pod kątem ewentualnych pojęć i zwrotów mogących sugerować dyskryminacyjny charakter niektórych procesów rekrutacji. Wielość zastosowanych metod wynika z tego, że dyskryminacja ze względu na wiek to złożony i nie zawsze w pełni uświadomiony problem (zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników oraz kandydatów do pracy), mogący przyjmować różne formy i przejawiający się w rozmaitych kontekstach. W związku z tym jest on niezwykle trudny do jednoznacznego zidentyfikowania i jeszcze trudniejszy do zmierzenia. Przedstawione poniżej wyniki stanowią pewne niedoskonałe przybliżenie tego, jak problem ageizmu na rynku pracy kształtuje się w polskim kontekście.

W pierwszym rozdziale zarysowujemy charakterystykę dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy z różnych perspektyw, na podstawie ustaleń prezentowanych w literaturze przedmiotu. W kolejnej części podsumowujemy eksperyment terenowy przeprowadzony przez zespół ekonomii behawioralnej PIE w celu identyfikacji preferencji pracodawców wobec młodszych i starszych kandydatów do pracy. W trzeciej części raportu prezentujemy wyniki badań ilościowych i jakościowych identyfikujące doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek w procesach rekrutacyjnych i w miejscu pracy w Polsce wśród osób w wieku 40+. Wypowiedzi respondentów zamieszczamy w ramkach i wyróżniamy je kursywą. W następnym rozdziale zamieszczamy komentarz do uzyskanych wyników zarysowany na tle podobnych analiz międzynarodowych zespołów, których celem jest projektowanie narzędzi neutralizujących skutki ageizmu. Ostatnią część dokumentu stanowią rekomendacje dla Polski, wypracowane na podstawie wyników przeprowadzonych badań oraz analizy rozwiązań przyjmowanych w innych państwach.



1. Czym jest ageizm?

Ageizm to złożone zjawisko społeczne. Odnosi się do uproszczonych schematów myślenia o osobach danej kategorii wiekowej – najczęściej starszych (stereotypy), odczuć wobec tych osób (uprzedzenia) oraz zachowań i podejmowanych wobec nich decyzji (dyskryminacja). Ageizm może więc pojawiać się w różnych aspektach aktywności społecznej. Niekoniecznie zresztą wszystkie powyższe odmiany dyskryminacji muszą występować jednocześnie. Jak wyjaśniamy w dalszej części raportu, możliwe jest podejmowanie dyskryminujących decyzji bez jednoczesnego świadomego podzielania krzywdzących stereotypów w stosunku do osób starszych.

Z ageizmem mamy do czynienia wówczas, gdy wiek jest wykorzystywany jako wskaźnik prowadzący do nierównego i niesprawiedliwego traktowania. Jedną z jego cech charakterystycznych jest częsty brak rozpoznania, a przy tym powszechność zjawiska w społeczeństwie. Obowiązujące normy społeczne, organizacyjne, prawne czy nawet nawyki postępowania mogą utrudniać właściwą identyfikację zachowań dyskryminujących.

Konsekwencje występowania niezidentyfikowanego i rozpowszechnionego ageizmu nie ograniczają się jedynie do niesprawiedliwego traktowania na rynku pracy, czy to w miejscu pracy, czy w trakcie procesów rekrutacyjnych. Jest on jedną z przyczyn powstawania negatywnych konsekwencji dla zdrowia osób dyskryminowanych, ich subiektywnie ocenianego dobrostanu i samooceny, a nawet spójności społecznej i stabilności systemu ubezpieczeń społecznych NCEA (2021). Należy podkreślić – uwzględniając zwłaszcza proces starzenia się społeczeństw różnych państw, w tym Polski – że szczególnie wśród osób starszych dyskryminacja ze względu na wiek wyjątkowo silnie wpływa na pogorszenie stanu zdrowia, obniżenie jakości życia, zwiększenie prawdopodobieństwa izolacji społecznej i uczucia samotności, a pośrednio także może stanowić jedną z przyczyn prowadzących do przedwczesnej śmierci (WHO, 2021).

Dyskryminacji ze względu na wiek często towarzyszy dyskryminacja ze względu na płeć, przez co negatywne efekty tych dwóch zjawisk kumulują się, a osoby nimi dotknięte, np. starsze kobiety, muszą zmagać się z dodatkowymi barierami utrudniającymi ich funkcjonowanie na rynku pracy (Rochon, Kalia, Higgs, 2021).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dyskryminacja ze względu na wiek może być intencjonalna lub nieuświadomiona. Pierwsza forma jest wynikiem świadomego wykorzystywania stereotypów wieku w procesach decydowania. Rezultat dyskryminacji nieuświadomionej jest taki sam, ale w tym przypadku osoba dyskryminująca nie wie, że jej oceny, postawy, decyzje czy zachowania są wynikiem wpływu niesprawiedliwych stereotypów związanych z wiekiem (Levy, Banaji, 2004).

W metaanalizie, na którą składa się ponad 13 tys. artykułów naukowych i 422 badań, naukowcy zidentyfikowali występowanie ageizmu na rynku pracy w czterdziestu pięciu państwach na czterech kontynentach (w tym we wszystkich państwach UE). Starsi pracownicy byli znacznie rzadziej zatrudniani przez pracodawców niż młodsi i rzadziej wysyłani na szkolenia. Konsekwencją dyskryminacji ze względu na wiek było wcześniejsze przechodzenie na emeryturę (Chang i in., 2020).

Można wyróżnić trzy rodzaje ageizmu: (i) instytucjonalny, (ii) interpersonalny i (iii) autoageizm. Dyskryminacja instytucjonalna to sytuacja, w której istnieją normy prawne, organizacyjne i społeczne lub nawet nawyki postępowania, których efektem jest wykluczenie lub niesprawiedliwe traktowanie osób należących do pewnych kategorii. Dyskryminacja nie musi również być działaniem świadomym, obliczonym na osiągnięcie konkretnego celu. Zwykle rezultat dyskryminacyjny jest wynikiem serii nieświadomie podzielanych uprzedzeń prowadzących do niesprawiedliwych działań lub decyzji. Identyfikacja instytucjonalnego ageizmu polega więc nie na badaniu intencji poszczególnych ludzi podejmujących decyzje, ale na analizie sposobu traktowania wybranych grup społecznych. Przykładem ageizmu instytucjonalnego jest dyskryminacja osób starszych (lub niekiedy młodszych) w procesach rekrutacyjnych na rynku pracy (Lloyd-Sherlock i in., 2016; Baert, 2018).

Ageizm interpersonalny to dyskryminacja występująca w relacji między konkretnymi ludźmi. Ten typ dyskryminacji jest mniej istotny z punktu widzenia celów niniejszego raportu. Przejawia się np. w protekcjonalnym traktowaniu lub braku szacunku do drugiej osoby.

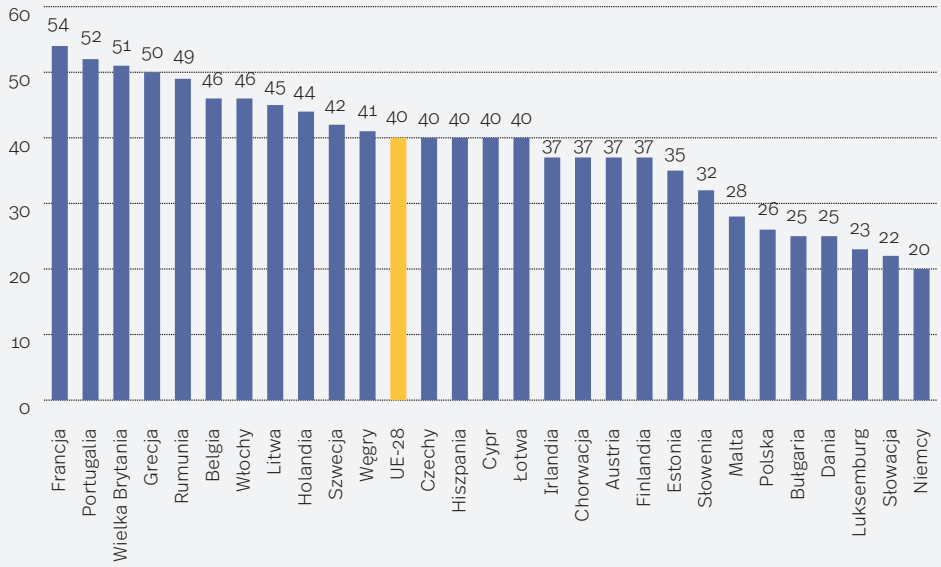
Trzecim przejawem dyskryminacji ze względu na wiek jest autoageizm, czyli dyskryminacja siebie samego z powodu przekonania, że wiek stanowi czynnik obniżający kompetencje, możliwości lub nawet własną wartość. Internalizacja stereotypów funkcjonujących w kulturze, w konkretnym społeczeństwie, prowadzi do zmiany postaw w stosunku do siebie samego i może przejawiać się np. przekonaniem osób starszych, że nie są w stanie nauczyć się nowych rzeczy, dostać pracy na wybranym stanowisku lub awansować na wyższe. Takie przekonania prowadzą do braku aktywności osób starszych i rezygnacji z podejmowania wyzwań, którym w innych okolicznościach mogliby sprostać.

Między tymi trzema formami dyskryminacji zachodzi sprzężenie zwrotne. Ageizm instytucjonalny wpływa na zachowania poszczególnych osób i może być przyczyną ageizmu interpersonalnego, który z kolei modeluje reguły, zachowania i nawyki dyskryminacji instytucjonalnej. Z kolei internalizacja tych dwóch przejawów zewnętrznych dyskryminacji może prowadzić do pojawienia się autoageizmu.

W europejskim badaniu opinii publicznej średnio 40 proc. respondentów stwierdziło, że dyskryminacja ze względu na wiek jest rozpowszechniona w ich państwie. We Francji taką opinię podzielało 54 proc. pytanych, w Portugalii 52 proc. i w UK 51 proc. Były to najwyższe wyniki w badaniu przeprowadzonym w 2019 r. Z kolei najmniejszy odsetek odpowiedzi wskazujących na powszechny charakter ageizmu był w Niemczech (20 proc.), Słowacji (22 proc.) i Luksemburgu (23 proc.). W Polsce relatywnie mało osób, bo jedynie 26 proc., identyfikowało dyskryminację osób starszych (lub młodszych) na rynku pracy jako często lub bardzo często występujące zjawisko, z którym pracownicy muszą się mierzyć. Jednocześnie aż 66 proc. respondentów uważało, że ageizm nie jest powszechny (Eurobarometer 2019 r.) (wykres 1).

W tym samym badaniu ustalono, że 17 proc. respondentów doświadczyło dyskryminacji w ostatnich 12 miesiącach, a na trzecim miejscu wśród przyczyn znalazł się ageizm. Podobnie wysoko w zestawieniu znalazły się okoliczności, w których respondenci mieli do czynienia z dyskryminacją. Na drugiej pozycji znalazło się miejsce pracy, a na trzeciej proces rekrutacyjny.

↘ Wykres 1. **Postrzeganie powszechności dyskryminacji ze względu na wiek w Europie (dane w proc.)**



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurobarometer.

W innych częściach świata sytuacja jest podobna. Dla przykładu, w australijskim raporcie *Ageing in the Workforce 2021* można przeczytać, że 20,7 proc. respondentów powyżej 50. roku życia doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na wiek. Wskaźnik ten wzrósł dwukrotnie w ciągu ostatnich pięciu lat. Co ciekawe, aż 40 proc. respondentów przyznało, że jest adresatem protekcjonalnego traktowania w miejscu pracy właśnie z powodu wieku (ASS, 2021).

Dyskryminacja ze względu na wiek może przejawiać się w różnych formach. Tak na poziomie instytucji publicznych i prywatnych, jak i na poziomie relacji interpersonalnych, a nawet – jak już wspomnieliśmy – samej jednostki, która internalizuje popularne w danym społeczeństwie stereotypy. Różny może być jej zakres i percepcja oraz ocena jej szkodliwości w społeczeństwie. Zdarza się, że percepcja ageizmu jest niska, choć jego występowanie jest bardzo rozpowszechnione na rynku pracy. W perspektywie badawczej ageizm to złożone zjawisko, które w wielu przypadkach trudno jest jednoznacznie udowodnić. Dlatego tak ważne wydaje się prowadzenie badań na lokalnych rynkach pracy, ilustrujących występowanie i skalę dyskryminacji ze względu na wiek w różnych kontekstach.

2. Ageizm w rekrutacji – eksperyment

W dniach 10.08.-29.10.2021 przeprowadziliśmy badanie eksperymentalne służące zidentyfikowaniu różnic w skali zainteresowania pracodawców młodszymi i starszymi kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach w procesach rekrutacji. Decyzja o przeprowadzeniu badania w formie eksperymentu terenowego była podyktowana ograniczeniami metodologicznymi tradycyjnych narzędzi badawczych, w tym zwłaszcza ankietowych, w których respondenci niechętnie udzielają odpowiedzi stawiających ich w negatywnym świetle i nie przyznają wprost do zachowań, które mogłyby zostać uznane za niepożądane (np. dyskryminacja). Szczegółowy opis badania znajduje się w opracowaniu PIE *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego* (Baszczak i in., 2021). Poniżej opisaliśmy jego najważniejsze elementy i wyniki.

Eksperyment polegał na wysyłaniu we wspomnianym okresie CV fikcyjnych pracowników w odpowiedzi na realnie istniejące oferty pracy. Baza licząca łącznie kilkaset ogłoszeń, wyszukiwanych na różnych platformach internetowych z różnych regionów kraju, zawierała dwie kategorie ofert: oferty na podstawowe stanowiska, wymagające minimalnego doświadczenia oraz na stanowiska specjalistyczne, wymagające wyższych kompetencji (odpowiednio dostosowano też każde CV). Głównym wskaźnikiem w eksperymencie był *call-back rate* (CR), czyli proporcja opisująca, na jak wiele z wysłanych CV rekrutujący odpowiedzieli zaproszeniem do dalszego etapu rekrutacji. Zasadnicze pytanie badawcze dotyczyło różnic w *call-back rate* między osobami młodszymi (28-latkami) a starszymi (52-latkami). Wystąpienie takiej różnicy można interpretować jako przejaw dyskryminacji ze względu na wiek. W celu zbadania czy płeć różnicuje skalę tej dyskryminacji, na połowę zgromadzonych ogłoszeń wysyłano aplikacje starszego i młodszego mężczyzny, a na drugą połowę CV starszej i młodszej kobiety. Przez podział bazy ofert na stanowiska podstawowe i specjalistyczne możliwe było także zbadanie stopnia nasilenia dyskryminacji wraz z zaawansowaniem kompetencji wymaganych przez pracodawcę.

Niezależnie od płci, miejsca poszukiwania pracy czy doświadczenia zawodowego, młodsi kandydaci częściej otrzymywali zaproszenie do kolejnych etapów rekrutacji. Na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji nie było większych różnic płciowych – stosunek liczby otrzymanych zaproszeń wynosi ok. 2:1 na korzyść młodszych (zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn). CR dla kobiet wyniósł 13,95 dla młodszej kandydatki i 7,56 dla starszej. U mężczyzn wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 20,5 i 9,36. W przypadku rekrutacji na bardziej zaawansowane stanowiska, skala dyskryminacji w niewielkim stopniu rośnie u kobiet i zmniejsza się u mężczyzn. CR dla kobiet wyniósł tym razem 29,86 w przypadku młodszej kandydatki i 12,5 w przypadku starszej. U mężczyzn wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 25,87 i 17,5. Innymi słowy, starsi mężczyźni ze specjalistycznymi kompetencjami radzą sobie nieco lepiej poszukując pracy, starsze kobiety zaś nieco gorzej w porównaniu z poszukiwaniami zatrudnienia na podstawowym stanowisku.

Wyniki badania eksperymentalnego dowodzą, że najdotkliwiej dyskryminowana na

polskim rynku pracy jest starsza kandydatka. Niski CR w przypadku starszej kobiety może być skutkiem – jak sugeruje literatura przedmiotu – skumulowanego wpływu dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. Innym wyjaśnieniem, wymagającym jednak pogłębionego badania, jest wpływ wcześniejszego wieku emerytalnego dla kobiet w Polsce na ich ocenę przez zatrudniających, a tym samym – na decyzje rekrutacyjne.

Zbalansowanie geograficzne bazy ofert pozwala na porównania regionalne, w szczególności między wyróżniającą się pod względem rynku pracy Warszawą a resztą kraju (głównie innymi miastami wojewódzkimi). W rekrutacji na podstawowe stanowiska skala ageizmu w stolicy jest podobna do reszty kraju. Z kolei aplikując na bardziej zaawansowane stanowiska w Warszawie 28-letni kandydaci czterokrotnie częściej otrzymywali odpowiedź od pracodawców i rekruterów niż kandydaci 52-letni. W przypadku reszty kraju dysproporcja nie była tak duża: do kandydatów młodszych oddzwaniano lub odpisywano 1,7 razy częściej niż do starszych.

Ponadto w badaniu poddano analizie język używany w ofertach pracy w celu poszukiwania przypadków użycia dyskryminujących słów lub zwrotów. Zbadano pod tym względem 473 oferty, w których 27 razy pojawiło się określenie „młody", 7 razy „energiczny" i 29 „dynamiczny". Jedynie w czterech przypadkach pojawił się niemal klasyczny zwrot „młody zespół".

3. Ageizm w doświadczeniach osób 40+

Podczas gdy przedmiotem badania eksperymentalnego była perspektywa pracodawców i ich preferencje w stosunku do starszych i młodszych kandydatów do pracy, przeprowadzone w dalszej kolejności badania ilościowe (ankieta telefoniczna) i jakościowe (wywiady pogłębione) służyły rozpoznaniu osobistego doświadczenia dyskryminacji ze względu na wiek wśród osób powyżej 40. roku życia.

W badaniu ilościowym prosiliśmy respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące postrzegania wieku, swojej sytuacji społeczno-zawodowej czy rynku pracy. Następnie identyfikowaliśmy ich percepcję negatywnych i pozytywnych stereotypów związanych z wiekiem. W ostatniej części badania ilościowego respondenci odpowiadali na pytania o doświadczenia dyskryminacyjne. Z kolei w wywiadach pogłębionych bliżej zbadane zostały wybrane wątki, które zainteresowały nas w badaniu ilościowym. Rozmówcami w tej części badania były poszukujące pracy osoby 40+, zarówno zatrudnieni zainteresowani zmianą pracy, jak i bezrobotni. Przedmiotem analizy były również kierunki i możliwość zmiany kariery zawodowej osób 40+, ich stosunek do wieku emerytalnego oraz alternatywne sposoby zakończenia aktywności zawodowej. Tak zaprojektowane badanie miało na celu zidentyfikowanie doświadczeń dyskryminacyjnych ze względu na wiek w procesach rekrutacji, zatrudniania i w miejscu pracy wśród osób 40+.

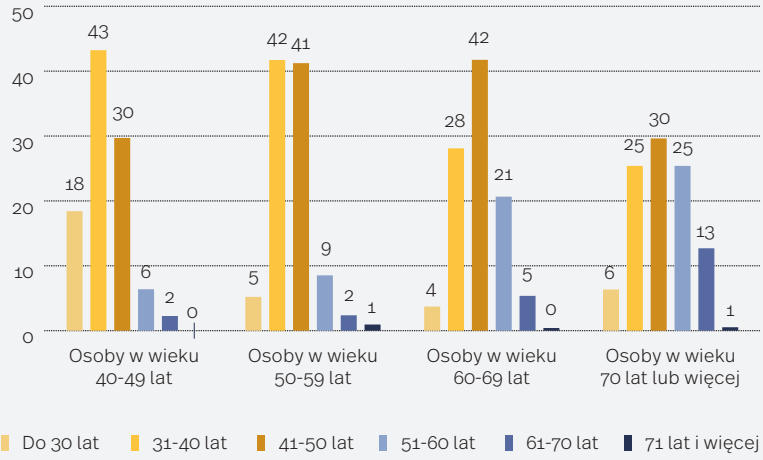
3.1. Percepcja wieku

Jedną z ważniejszych kwestii pozwalających na zrozumienie społecznych warunków sprzyjających pojawieniu się ageizmu jest funkcjonowanie w powszechnej świadomości umownego przedziału wieku, który wyznacza granicę między postrzeganiem kogoś jako osobę młodą lub starą.

W badaniu ilościowym respondenci nie wskazali wyraźnej granicy wieku pozwalającej na jednoznaczne przypisanie określonego przedziału wieku osobom młodym i starym. Podawane wartości zmieniały się wraz z wiekiem respondenta odpowiadającego na to pytanie. **Średni wskazany wiek, w którym ludzie przestają być określani jako młodzi, rośnie wraz z wiekiem osoby pytanej.** Dla 40-latków młoda to osoba do 41. roku życia, dla 50-latków młodość średnio kończy się w 45. r.ż., dla 60-latków – 48., a dla 70-latków – 50. (wykres 2). Znaczenie określeń „młody" lub „stary" koreluje więc z wiekiem osoby dokonującej oceny.

Sytuacja wygląda podobnie w przypadku określenia starości. Dla 40-latków „osoba stara" to taka, która przekroczyła 64. r.ż., 50-latkowie podwyższają ten wiek o 2 lata, dla 60-latków – 67., a dla 70-latków 71. (wykres 3).

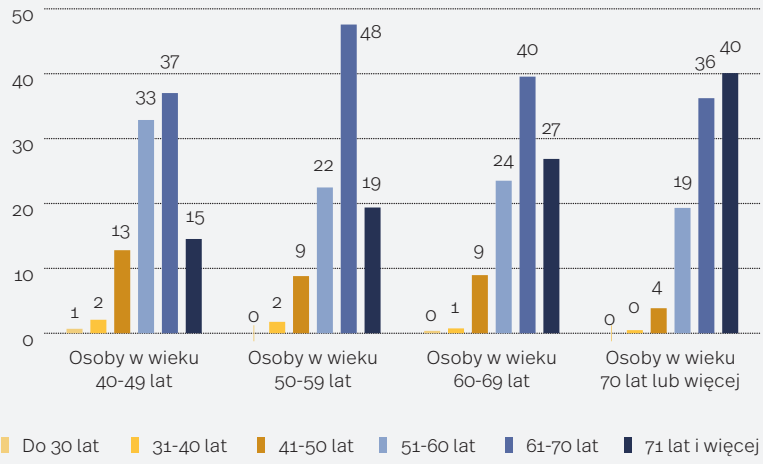
↘ Wykres 2. W jakim wieku ludzie przestają być już określani jako „młodzi”?



Średni wskazany wiek, w jakim ludzie przestają być określani jako „młodzi”	41	45	48	50

Źródło: opracowanie własne PIE.

↘ Wykres 3. W jakim wieku zaczyna się określać ludzi mianem „starych”?



Średni wskazany wiek, w jakim ludzie zaczynają być określani jako „starzy"	64	66	67	71

Źródło: opracowanie własne PIE.

Warto na chwilę zatrzymać się przy dwóch powyższych wykresach. Ilustrują one, że w percepcji osób w wieku 40+ w polskim społeczeństwie nie istnieje wyraźna, dobrze zdefiniowana granica wieku, na podstawie której osoby uznawane są za młode lub stare. Granicę młodości wyznacza wg respondentów przedział 41-50 lat, a początek starości – przedział 64-71 lat.

3.2. Poziom spójności społecznej

Brak wyraźnej i uznanej przez większość granicy między wiekiem definiującym młodość i starość przekłada się też na zróżnicowaną percepcję wzajemnych relacji młodszych i starszych pokoleń. Zgromadzone dane potwierdzają, że podział na „młodych" i „starych" nie jest zinternalizowany przez wszystkich członków społeczeństwa ze wszystkich grup wiekowych w takim samym stopniu.

Prawie połowa osób (47 proc.) w wieku 40 lat uważa, że osoby młodsze i starsze funkcjonują jako osobne grupy w jednym społeczeństwie. Odsetek ten stopniowo maleje dla każdego kolejnego przedziału wiekowego, by dla osób w wieku 70 lat i więcej osiągnąć poziom 29 proc. odpowiedzi.

Ciekawie wygląda rozkład odpowiedzi na pytanie o stopień zindywidualizowania społeczeństwa. Aż 46 proc. osób w wieku 60-69 lat i 44 proc. w wieku 70+ uznało, że społeczeństwo polskie jest zbiorem indywidualistów. Z kolei wśród 40-latków z taką oceną zgadza się 33 proc. W tej perspektywie społeczeństwo nie jest postrzegane jako zbiór silniejszych więzi w ramach osobnych grup „młodych" i „starych", lecz raczej jako zbiór jednostek w różnym wieku, niezależnych i nieidentyfikujących się wprost z żadną z tych grup.

Niewątpliwie obawy powinien budzić fakt, że bardzo mały odsetek osób – jedynie 14 proc. w grupie 40-49 lat i 19 proc. w grupie 70+ – zgadza się z twierdzeniem, że osoby młodsze i starsze funkcjonują w społeczeństwie razem tworząc spójną siatkę społeczną. Jednocześnie stosunkowo rzadko postrzega się społeczeństwo jako jednolitą grupę współtworzoną przez osoby młodsze i starsze (wykres 4).

W wywiadach indywidualnych relacje międzypokoleniowe często prezentowały się w oczach osób po 40. roku życia jako życzliwa separacja. Osoby starsze, szczególnie te, których dzieci są już dorosłe, spotykają się u młodszych osób z zachowaniami i postawami, których nie rozumieją.

To jest bardzo różnorodna grupa ludzi, bym powiedziała, tak jak patrzę na młode pokolenie, ale odnoszę wrażenie, że w stosunku do mojego wieku (...) jak zaczynałam własną działalność, to ja byłam jedną z nielicznych ambitnych osób, które się na to rzuciły, które się odważyły coś takiego zrobić. A teraz zauważyłam, że młodsze pokolenie jest bardziej ambitne w tej chwili, niż te z mojego rocznika. Bardziej dąży do wiedzy, bardziej dąży do celu, do prestiżu jakiegoś.

↘ Wykres 4. **Sposób funkcjonowania osób starszych i młodszych w polskim społeczeństwie**

Źródło: opracowanie własne PIE.

Zarazem jednak często są świadome, że młodzi zapewne nie rozumieją (a niekiedy nie szanują) ich doświadczeń czy stylu pracy. Taki rozdźwięk niekoniecznie przekłada się na negatywne emocje – osoby starsze doceniają luz, zapał oraz umiejętności młodych ludzi, a zarazem oceniają, że ich obecność może być dla młodszych dobrą nauką.

Proszę opisać jak Pana zdaniem osoby młodsze postrzegają dziś starszych od siebie?

No jest przepaść. Jak są 30 latkowie albo 25 latkowie. Ja ich postrzegam trochę jak kosmitów trochę oderwanych od rzeczywistości. Wydaje mi się, że odwrotnie też jest, że ja jako 41 latek jestem postrzegany jako stary dziadek chyba, jakiś taki boomer, który nie wie co się dzieje na świecie i jest oderwany. Jest ta przepaść między młodszym i starszym pokoleniem.

3.3. Sytuacja społeczna osób starszych

Wiek determinuje także postrzeganie roli i miejsca seniorów w społeczeństwie. Jest czynnikiem wyraźnie różnicującym percepcję wykluczenia społecznego i poczucia bezużyteczności. Co ciekawe, nie wpływa na ocenę stopnia dowartościowania, wiedzy i doświadczenia osób powyżej 60. roku życia w społeczeństwie. Ta jest podobna dla czterdziesto-, pięćdziesięciolatków, młodszych i starszych seniorów.

Z twierdzeniem, że osoby 60+ są wykluczone z wielu dziedzin życia społecznego, zgodziło się 39 proc. najmłodszych pytanych (40-49 lat), 41 proc. osób w wieku 50-59 lat i prawie połowa (49 proc.) osób w wieku 70 lat i starszych.

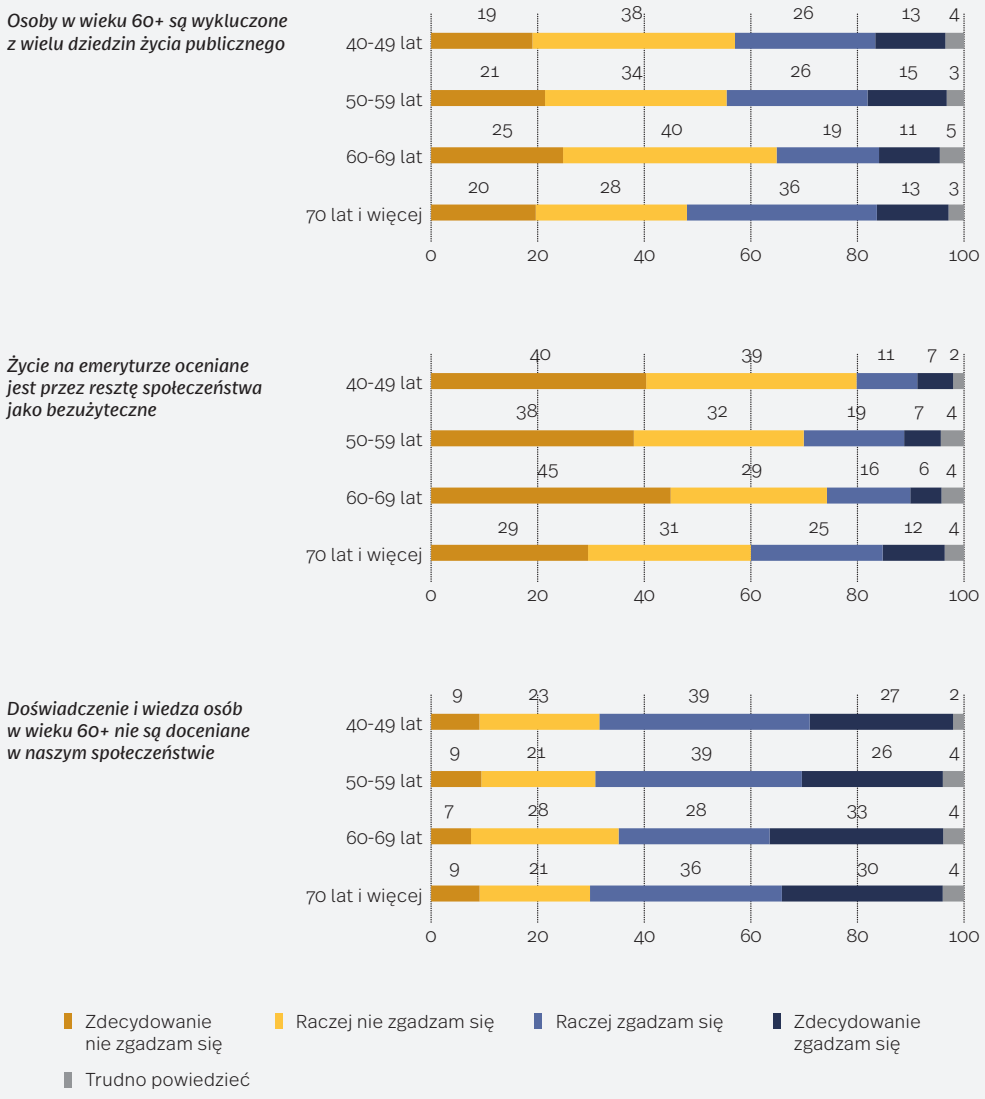
Prosiliśmy także respondentów o odniesienie się do twierdzenia, że życie na emeryturze jest oceniane przez resztę społeczeństwa jako bezużyteczne. Pytanie dotyczyło więc społecznej percepcji aktywności osób, które zakończyły karierę zawodową. Jedynie 18 proc. respondentów w wieku 40-49 lat zgodziło się z tym twierdzeniem, ale już 22 proc. osób wchodzących w wiek emerytalny i będących na emeryturze i aż 37 proc. pytanych w wieku 70+.

Ponad 60 proc. Polaków powyżej 40. roku życia dostrzega, że doświadczenie i wiedza osób w wieku 60+ nie są doceniane w polskim społeczeństwie. Taki negatywny obraz rzeczywistości posiada podobny odsetek osób we wszystkich grupach wiekowych. **Z twierdzeniem, że wiedza i doświadczenie starszych osób nie są doceniane w naszym społeczeństwie zgodziło się aż 66 proc. osób w wieku 40-49 lat, 65 proc. w wieku 50-59 lat, 61 proc. w wieku 60-69 lat (najniższy wynik) i 66 proc. w wieku 70+.**

Czy ma Pani poczucie, że istnieją w naszym społeczeństwie stereotypy, które utrudniają osobom w Pani wieku funkcjonowanie właśnie na rynku pracy? Jakieś takie utarte przekonania?

No więc właśnie, to takie jest zdanie, że ci starsi przed jakimś tam krótkim okresem, przed emeryturą to już się tak naprawdę do niczego nie nadają, bo chorują, nie mają siły, są mniej wydolni w pracy. Zdarzają się takie stereotypy niestety, ale są one właściwie głoszone przez ludzi bardzo młodych, którym się wydaje, że świat zwojują, a te stare to już są niepotrzebne.

↘ Wykres 5. Stereotypy dotyczące osób w wieku 60+ (dane w proc.)



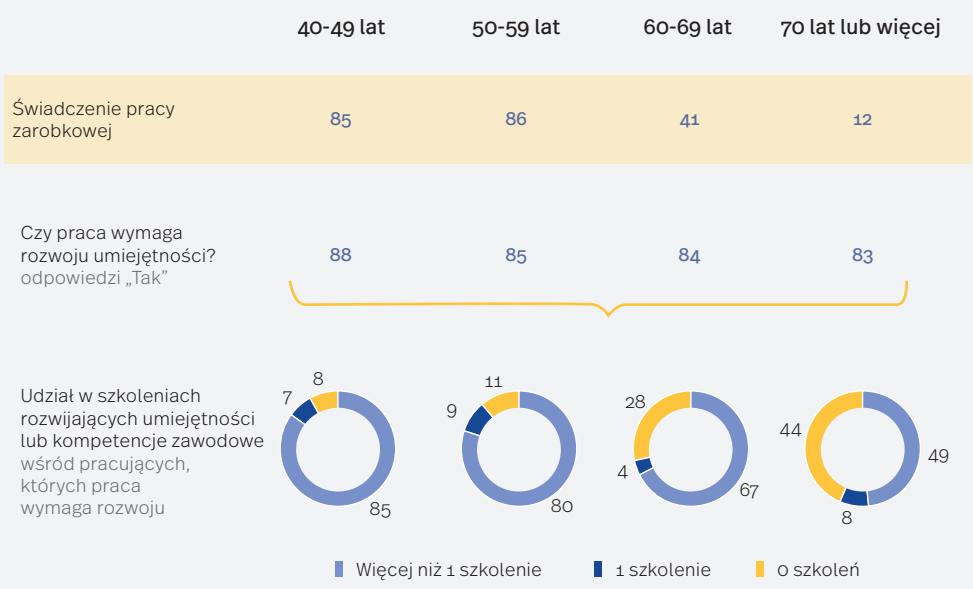
Źródło: opracowanie własne PIE.

3.4. Dyskryminacja w miejscu pracy

Zdecydowana większość osób do 59. roku życia pracuje zarobkowo. W grupie osób 40-49 lat to 85 proc., a w przypadku przedziału wiekowego 50-59 lat jest to 86 proc. Dopiero w przypadku respondentów, którzy wchodzą w wiek emerytalny, odsetek pracujących drastycznie spada do poziomu 41 proc., zaś w grupie starszych seniorów 70+ osiąga poziom 12 proc.

Co ciekawe, **niezależnie od wieku, ośmiu na dziesięciu pracowników twierdzi, że ich praca wymaga ciągłego nabywania wiedzy i rozwoju umiejętności. Mimo tej deklaracji wraz z wiekiem pracowników spada liczba szkoleń, w których biorą oni udział.** W grupie pracujących 40-latków 85 proc. brało udział w jakichkolwiek szkoleniach w ciągu ostatnich 5 lat, w grupie 50-latków – 80 proc., a wśród 60-latków już tylko 67 proc. Najniższy odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach występuje w grupie 70+ i wynosi 56 proc. (infografika 1). Pojawia się więc sytuacja, w której 84 proc. 60-latków uważa, że ich praca wymaga ciągłej edukacji, ale dużo mniej, bo 71 proc. brało udział w przynajmniej jednym szkoleniu w okresie ostatnich 5 lat. W przypadku pracowników 70+ rozdźwięk między deklarowaniem konieczności rozwoju i nabywania kompetencji (83 proc.) a udziałem w szkoleniach (57 proc.) jest jeszcze większy.

↘ Infografika 1. Sytuacja w miejscu pracy (dane w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE.

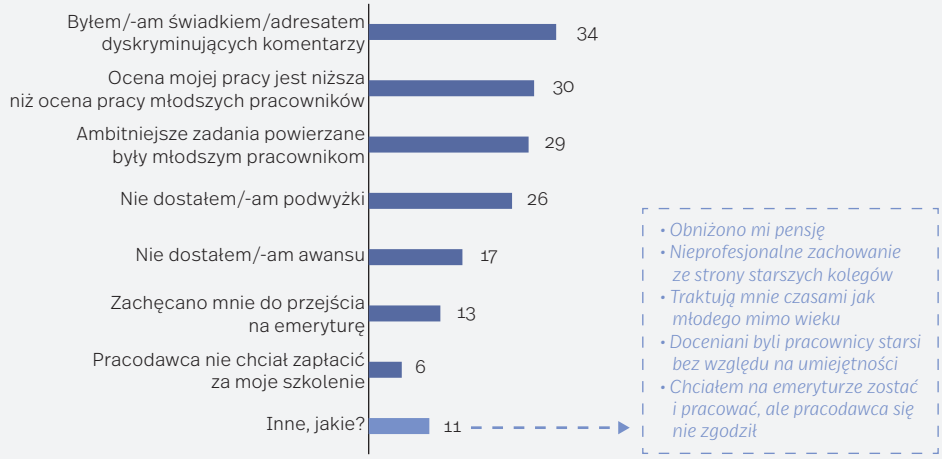
Polacy w wieku 40+ relatywnie rzadko – wedle własnej oceny – doświadczają dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy. Mniej niż 10 proc. osób z każdej grupy wiekowej twierdzi, że zdarzyło im się doświadczyć niesprawiedliwego traktowania ze względu na wiek w ciągu ostatnich 5 lat.

Najczęściej wskazywanym przykładem dyskryminujących zachowań są komentarze od innych pracowników (34 proc.), niższa ocena pracy niż ocena młodszych pracowników (30 proc.), wykluczanie z ambitnych zadań na rzecz młodszych pracowników (29 proc.) i brak podwyżki (26 proc.) (infografika 2). Są to oczywiście deklaracje, ale dowodzą w jaki sposób kształtują się na rynku pracy oceny poszczególnych decyzji oraz działań pracodawców i innych pracowników i jako takie powinny być uwzględniane w analizach.

↘ Infografika 2. Doświadczenia dyskryminacyjne w miejscu pracy – deklaracje (dane w proc.)

	40-49 lat	50-59 lat	60-69 lat	70 lat lub więcej
Deklarowane doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy w całej próbie	7	6	8	2

Jaki był charakter dyskryminacji ze względu na wiek?
Wśród tych, którzy mieli takie doświadczenia, n=70



Źródło: opracowanie własne PIE.

Wnioski z badania jakościowego są podobne. Niewiele osób przyznaje w wywiadzie, że doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy. Część badanych wskazuje na niemiłe zachowania młodszych współpracowników lub nieadekwatne (np. pod względem finansowym) do ich wkładu pracy traktowanie przez szefostwo.

Zdarzają się takie sytuacje, że nawet młodsi pracownicy, którzy są niedawno zatrudnieni są lepiej traktowani, nawet pod względem finansowym. Pomimo że człowiek pracuje ileś tam naście lat w danej firmie. Przychodzi ktoś młody, dostaje... Na tym samym stanowisku dostaje lepsze pieniądze, należy mu się jakieś tam większe gratyfikacje, czy coś takiego. To jest widoczne i to troszkę boli.

W kontekście rozwoju swoich umiejętności wiele starszych osób przejawiało dużą chęć uczenia się, ale raczej w miejscu pracy, na zasadzie przyuczenia do konkretnego stanowiska. Respondenci często są świadomi swoich braków w odniesieniu do technologii cyfrowych i tym podobnych, lecz wykazują brak obaw o możliwości nabywania nowych kompetencji.

3.5. Stereotypy

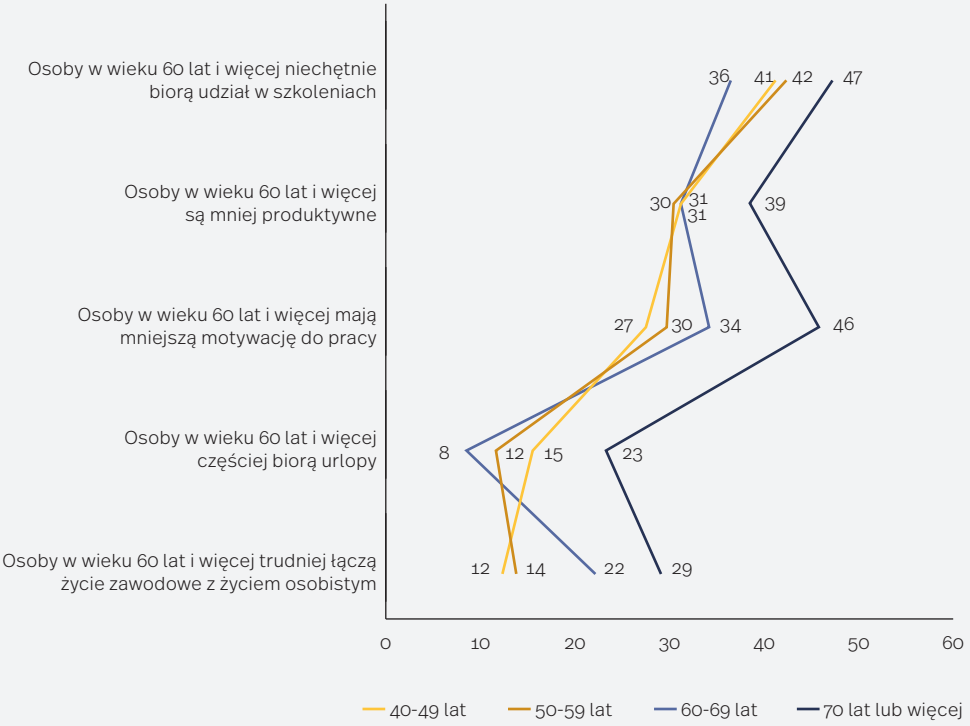
Stereotypy to uproszczone schematy myślenia o charakterze grupowym pozwalające na szybkie wypracowanie ocen różnych zjawisk, ludzi czy sytuacji. Nie są one dostatecznie uzasadnione, a o ich formie i treści decydują elementy poznawcze, emocjonalne i behawioralne. Myślenie z wykorzystaniem stereotypów jest obecne niemal w każdym obszarze ludzkiej aktywności; nie brak go również w przypadku oceny starszych pracowników.

Poprosiliśmy respondentów o ustosunkowanie się do szeregu stereotypowych wypowiedzi o negatywnym i pozytywnym charakterze. Wyniki badania pozwoliły stwierdzić, że **szerzej rozpowszechnione są przekonania o pozytywnym zabarwieniu, podkreślające dobre cechy starszych pracowników,** choć zakres ich poparcia zmieniał się wraz z wiekiem respondentów.

Z kolei analiza wyników związanych ze stereotypami negatywnymi dowiodła, że są one znacznie silniej zinternalizowane przez osoby w wieku 70+, niż przez osoby ze wszystkich pozostałych grup wiekowych. Szczególnie dotyczy to stereotypu odnoszącego się do motywacji do pracy. Prawie połowa 70-latków twierdzi, że osoby starsze mają niższą motywację do pracy, podczas gdy pozostali twierdzą tak w 30-34 proc. (wykres 6). Równie silnie zinternalizowanym stereotypem jest przekonanie, że osoby starsze niechętnie biorą udział w szkoleniach. W tym przypadku aż 47 proc. osób w wieku 70+ zgodziło się z tym twierdzeniem, ale jedynie 36 proc. w wieku 60-69 lat (i jest to najniższy wynik wśród wszystkich grup wiekowych). Najmniej popularnymi stereotypami są te dotyczące większej częstotliwości wykorzystywanych urlopów przez osoby 60+ i trudności w łączeniu życia zawodowego z życiem osobistym. Choć i w tym przypadku w grupie pytanych 70+ było najwięcej osób, które zgadzały się ze słusznością tych stwierdzeń (odpowiednio 23 proc. i 29 proc., wykres 6). Warto jeszcze zwrócić uwagę na różnice w stopniu zinternalizowania negatywnych

stereotypów wśród osóbw wieku 60-69 i 70+. W dwóch przypadkach różnice między tymi grupami są największe wśród wszystkich przypadków negatywnych przekonań.

↘ Wykres 6. **Stereotypy negatywne (odpowiedzi „raczej się zgadzam" oraz „zdecydowanie się zgadzam", dane w proc.)**



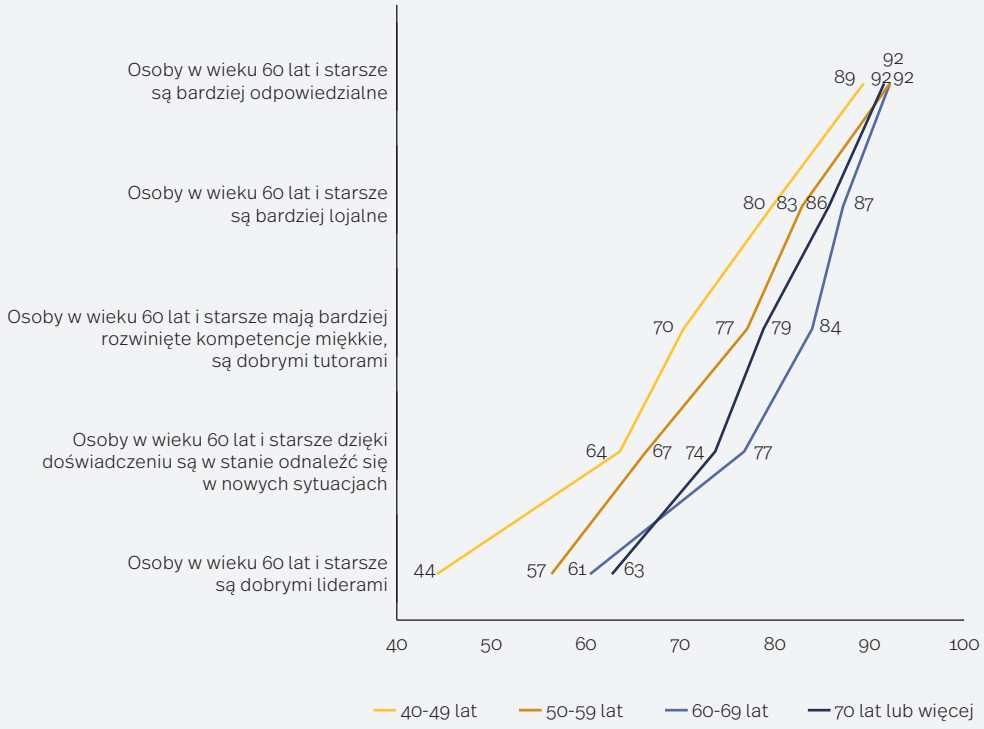
Źródło: opracowanie własne PIE.

Osoby w wieku 60+ – podobnie jak wyżej – również częściej zgadzają się z pozytywnymi sformułowaniami dotyczącymi starszych pracowników niż młodsze grupy wiekowe. Niemniej w przypadku pozytywnych stereotypów to właśnie 60-latkowie – częściej niż respondenci 70+ – zgadzają się z ich treścią.

Z kolei 40-latkowie nieco rzadziej potwierdzają prawdziwość stereotypów pozytywnych. Jednak w większości wszyscy zgadzają się, że osoby w wieku 60 lat i więcej są bardziej odpowiedzialne i lojalne. Np. **z twierdzeniem, że bardziej odpowiedzialne są osoby w wieku 60+, zgodziło się w zależności od grupy wiekowej od 89 proc. do 92 proc. pytanych.** Oznacza to, że panuje powszechne przekonanie, iż na takich osobach można polegać. Również wysoki odsetek osób (80-87 proc.) zgadzał się z twierdzeniem, że seniorzy na rynku pracy są bardziej lojalni. Zdecydowanie **największe różnice**

pojawiają się w przypadku oceny osób starszych jako liderów – osoby młodsze są mniej skłonne twierdzić, że osoby starsze są dobrymi liderami (wykres 7). W tym przypadku jedynie 44 proc. 40-latków zgadza się z tym twierdzeniem, ale i relatywnie niższy odsetek pytanych w wieku 60-69 lat i 70+ (odpowiednio 61 proc. i 63 proc.).

↘ Wykres 7. **Stereotypy pozytywne (odpowiedzi „raczej się zgadzam" oraz „zdecydowanie się zgadzam", dane w proc.)**



Źródło: opracowanie własne PIE.

W indywidualnych wywiadach pogłębionych uzyskaliśmy bardziej szczegółowy obraz postrzegania i rozumienia stereotypów przez osoby starsze. Faktycznie często podzielane są stereotypy pozytywne, dotyczące przede wszystkim dużej odpowiedzialności, lojalności, sumienności i generalnych przewag osób starszych jako pracowników. Przekonania te wynikają z własnych, różnorodnych doświadczeń życiowych badanych.

3.6. Sytuacja na rynku pracy

Młodsi pracownicy relatywnie częściej niż starsi aktywnie poszukiwali pracy w ciągu ostatnich pięciu lat. W przypadku 40-latków było to 27 proc., wśród 50-latków 21 proc., ale w grupie 60-69 lat już tylko 12 proc., a w grupie 70+ 15 proc.

Z kolei doświadczenie otrzymania oferty od potencjalnego pracodawcy bez uprzedniej aplikacji posiada zbliżony odsetek osób we wszystkich badanych kategoriach wiekowych – 33-35 proc. pracujących otrzymało takie oferty. Wyjątkiem są 50-latkowie, ponieważ w ich przypadku odsetek wyniósł 28 proc.

Brak aktywności na rynku pracy zmniejsza znacznie prawdopodobieństwo otrzymania oferty pracy – 35 proc. pracujących 70-latków otrzymało oferty w ciągu ostatnich 5 lat, wśród niepracujących 70-latków oferty otrzymało 9 proc. (infografika 3).

↘ Infografika 3. **Poszukiwanie pracy, otrzymywanie ofert i udział w rekrutacji (wśród pracujących, dane w proc.)**

	40-49 lat	50-59 lat	60-69 lat	70 lat lub więcej*
Aktywne szukanie pracy w ciągu ostatnich 5 lat odpowiedzi „Tak”	27	21	12	15
Udział w rekrutacji w ciągu ostatnich 5 lat odpowiedzi „Tak”	33	22	19	9
Spontaniczne otrzymanie oferty pracy od potencjalnego pracodawcy odpowiedzi „Tak”	34	28	33	35
Spontaniczne otrzymanie oferty pracy od potencjalnego pracodawcy odpowiedzi „Tak” **CAŁA PRÓBA**	32	27	25	9

Uwaga: * mała próba.
Źródło: opracowanie własne PIE.

Niezależnie od wieku pracownicy za swoją największą wartość uznali doświadczenie, staż pracy i mądrość życiową. Mimo obiektywnie krótszego stażu pracy (i życia) 40-latkowie znacznie częściej niż 70-latkowie wskazują doświadczenie, staż i mądrość życiową jako swoje kluczowe zalety (77 proc. vs 66 proc.). 40-latkowie też znacznie częściej niż pozostali wskazują, że ich wartość leży w umiejętności szybkiego uczenia się – 51 proc. wskazuje tę cechę, podczas gdy wśród 50-, 60- i 70-latków jedynie odpowiednio 29, 22 i 27 proc. (wykres 8).

↘ Wykres 8. Samoocena posiadanych atutów istotnych na rynku pracy (dane w proc.)

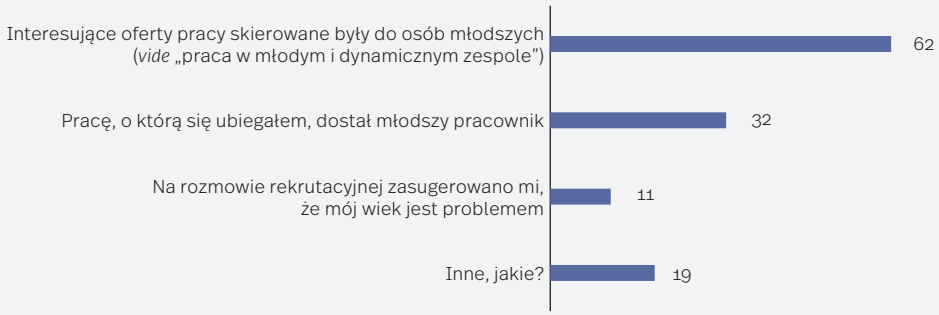
Źródło: opracowanie własne PIE.

Co ciekawe, **doświadczenie dyskryminacyjne w procesie poszukiwania pracy jest udziałem jeszcze niższego odsetka osób niż to miało miejsce w przypadku pytania o doświadczenia dyskryminacyjne w miejscu pracy** (patrz rozdział 3.1. Dyskryminacja w miejscu pracy). Doświadczenia te – jeśli już się pojawiły – miały najczęściej charakter językowy, czyli wydawały się sugerować, że ich adresatami są młodsze osoby (infografika 4).

↘ Infografika 4. **Doświadczenia dyskryminacyjne na rynku pracy (dane w proc.)**

	40-49 lat	50-59 lat	60-69 lat	70 lat lub więcej
Deklarowane doświadczenie dyskryminacji na rynku pracy w całej próbie	4	6	3	0

Jaki był charakter dyskryminacji ze względu na wiek?
Wśród tych, którzy mieli takie doświadczenia, n=37



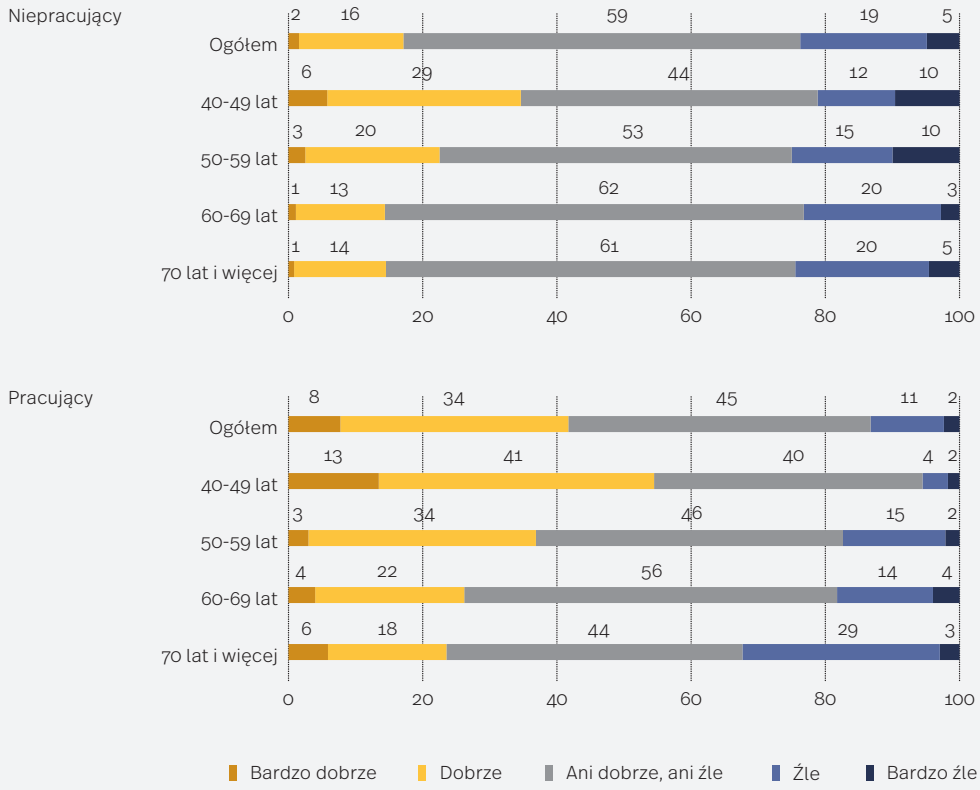
Źródło: opracowanie własne PIE.

Wśród osób pracujących 42 proc. uważa, że są traktowane poprawnie (odpowiedzi „bardzo dobrze" i „dobrze"). Wynik ten spada do 17 proc. w przypadku osób niepracujących zarobkowo. Odsetek pracujących respondentów deklarujących złe traktowanie wzrasta wraz z wiekiem. Wśród niepracujących 40-laktów jedynie 6 proc. przyznaje, że jest niewłaściwie traktowana na rynku pracy (w miejscu pracy i w trakcie jej poszukiwania). Wśród 50-latków jest to już 17 proc., a w grupie 60-69 lat 18 proc. Najgorsze traktowanie odczuwają osoby pracujące z grupy wiekowej 70+. W ich przypadku aż 32 proc. respondentów uznało, że są traktowani „źle" lub „bardzo źle". Wśród niepracujących taka tendencja nie występuje.

W badaniu jakościowym na pierwszym planie znajdowały się przede wszystkim trudności w znalezieniu pracy przez osoby starsze oraz pesymizm z tym związany. Badani przedstawiali swój zawodowy życiorys, nierzadko wyboistą drogę kariery, która, niestety, czasami miała o wiele lepszy przebieg w ich młodości. Wiele osób powyżej 40. roku życia jest przekonanych, że ich sytuacja na rynku pracy będzie się pogarszać w miarę starzenia. Już dziś wiele z tych osób ma problemy ze znalezieniem pracy, które wydają się być niezależne od nich – często nie otrzymują odpowiedzi nawet na setki wysłanych CV lub też nie są zatrudniane po rozmowach kwalifikacyjnych, czego przyczyn (innych niż wiek) nie potrafią zidentyfikować. Osoby badane wyrażają dużą chęć nie tylko pracy, i to dłuższej niż do wieku emerytalnego, lecz także uczenia się czy raczej bycia przyuczanym do stanowiska, którego wymagania wykraczają poza ich kompetencje. Wykazują często dużą motywację do znalezienia zajęcia w miejscu, które będzie oferować stabilne zatrudnienie, a gdy już takie

znajdą, będą, we własnej ocenie, bardzo lojalni i odpowiedzialni, gdyż mają wiele obowiązków życiowych, których realizacja wymaga kontynuowania pracy.

↘ Wykres 9. **Rynek pracy – traktowanie postrzegane przez osoby w poszczególnych kategoriach wiekowych (dane w proc.)**



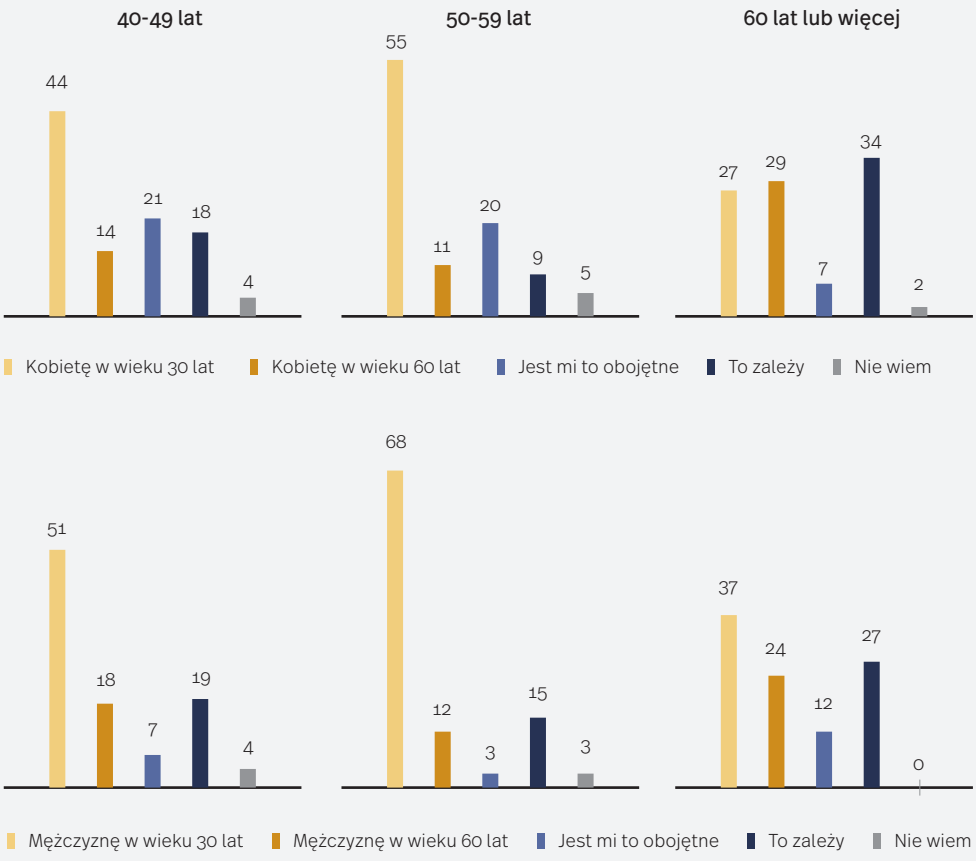
Źródło: opracowanie własne PIE.

Mam takie poczucie, że rola i znaczenie pracowników w tym wieku tak zwanych silversów, będzie mimo wszystko rosła. Wpływa na to wiele czynników, o których sobie powiedzieliśmy: doświadczenie zawodowe, lojalność, stabilizacja życiowa i zawodowa, niechęć do częstej zmiany pracy. To są elementy, które będą przez pracodawców wychwytywane i traktowane na korzyść danego pracownika w przeciwieństwie do młodych osób, które często traktują pracę jako swego rodzaju odskocznię do dalszej kariery zawodowej.

3.7. Perspektywa osoby szukającej pracowników

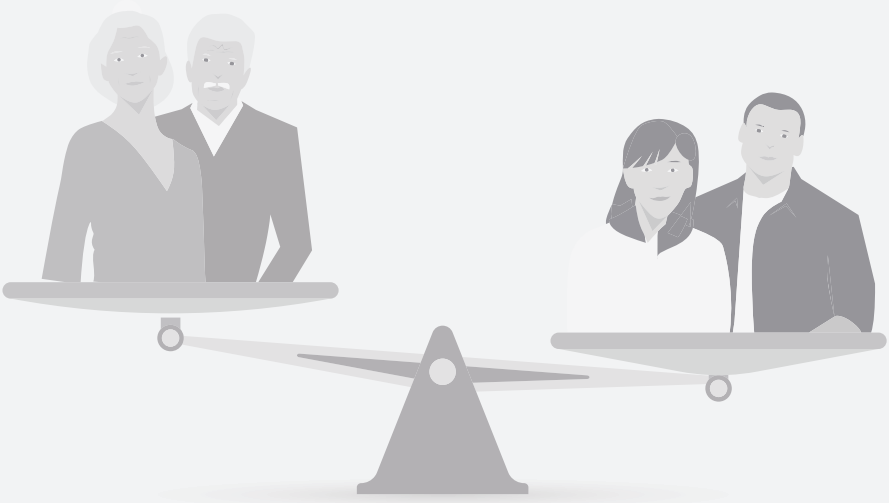
Głównym celem badania ankietowego było zidentyfikowanie i doprecyzowanie charakteru doświadczeń dyskryminacyjnych pracowników 40+ oraz podsumowanie ich obserwacji i wiedzy związanych z dyskryminacją ze względu na wiek wśród członków rodziny lub znajomych. W ankietę wpleciono jednak jeden element autorefleksji, w ramach którego badani zostali postawieni przed hipotetyczną sytuacją związaną z zatrudnieniem osoby o podanych cechach. Do wyboru mieli tak samo wykwalifikowane kobiety w wieku 30 i 60 lat, i mężczyzn w wieku 30 i 60 lat. W tym przypadku chodziło więc o zbadanie ich skłonności do zatrudniania pracowników z różnych grup wiekowych.

↘ Wykres 10. **Kogo przedstawiciele poszczególnych przedziałów wiekowych 40+ byliby skłonni zatrudnić (dane w proc.)?**



Źródło: opracowanie własne PIE.

Niezależnie od płci kandydata, młodsi respondenci (40- i 50-latkowie) byli bardziej skłonni zatrudnić osobę młodszą, a starsi (osoby w wieku 60+), rozważyliby zatrudnienie nieco częściej (kandydatki) lub równie często (kandydaci) osoby starszej. Tylko w przypadku kobiety w wieku 60 lat respondenci w grupie wiekowej 60+ wskazali ją jako osobę, którą chcieliby zatrudnić. We wszystkich innych przypadkach wybierani byli młodsi kandydaci. Osoby 40- lub 50-letnie w przypadku decyzji o zatrudnianiu kobiet mają większą tendencję do wskazywania, że jest im obojętny wiek kandydatki. Osoby 60-letnie – znacznie częściej niż pozostałe – nie są w stanie jednoznacznie określić kogo by zatrudniły (wykres 10).



4. Dyskusja

Zidentyfikowanie występowania zjawisk dyskryminacyjnych w konkretnym obszarze społecznym, w tym dyskryminacji ze względu na wiek, jest trudnym zadaniem. Wydaje się mało prawdopodobne by respondenci wprost przyznawali, że są skłonni do zachowań dyskryminacyjnych. Analizy prowadzone w naukach społecznych wskazują, że ludzie unikają odpowiedzi na pytania, które mogą postawić ich w złym świetle nie tylko w oczach osób, z którymi rozmawiają, ale także w ich własnych. Jak już zauważyliśmy wcześniej, zachowania dyskryminacyjne nie zawsze muszą być uświadomione. Można dopuszczać się dyskryminacji, być jej świadkiem lub podmiotem i nawet o tym nie wiedzieć. W takich przypadkach proste pytania o dyskryminację mogą nie wystarczyć do jej stwierdzenia. Dodatkowym czynnikiem zmieniającym percepcję dyskryminacji jest szeroko rozumiana kultura, która może również modyfikować zachowania, oceny i decyzje prowadzące (lub nie) do dyskryminacji.

Ludzie mogą nie wiedzieć, że są dyskryminowani, ponieważ od wielu lat określone grupy społeczne traktuje się w określony sposób i jest to niejako normą społeczną. Ageizm instytucjonalny, bo o nim mowa, może w niektórych obszarach aktywności społecznej być na tyle rozpowszechniony, że jest traktowany jako norma. Dodatkową komplikacją jest fakt, że dyskryminacja przyjmuje rozmaite formy, a w związku tym może mieć różne definicje i aspekty (dyskryminacja językowa, zaniechanie (brak awansu), odmowa wprost (negatywna odpowiedź na prośbę o szkolenie) itp.).

Ageizm nie zawsze przychodzi z zewnątrz. Znaczenie ma również poziom zinternalizowania negatywnych stereotypów ze względu na wiek. Autoageizm, na który zwracamy uwagę w raporcie, również stanowi poważną barierę rozwojową i wpływa na oceny tego co jest i co nie jest zachowaniem dyskryminacyjnym ze względu na wiek. To tylko kilka współistniejących czynników i trudności interpretacyjnych związanych z badaniem zjawiska ageizmu. Czynniki te ukształtowały też wstępnie zarysowany, niejednoznaczny obraz ageizmu na polskim rynku pracy, jaki wyłania się z danych przywołanych powyżej.

Z jednej strony **badanie eksperymentalne wskazuje na wyraźną preferencję pracodawców dla zatrudniania młodszych kandydatów do pracy, przynajmniej w badanych sektorach.** Z drugiej strony **niewielki odsetek Polaków w wieku 40+ przyznających się do doświadczeń dyskryminacyjnych w rekrutacji czy miejscu pracy sugeruje, że nie jest to zjawisko powszechne lub nie jest postrzegane jednoznacznie negatywnie, przez co większość badanych nie potrafiła przytoczyć przykładów dyskryminacji określanej mianem ageizmu z własnego doświadczenia,** czy to w miejscu pracy, czy w procesach rekrutacyjnych. Na podstawie danych o osobistych doświadczeniach można dojść do wniosku, że w Polsce nie występuje dyskryminacja ze względu na wiek. **Zestawienie pozornie sprzecznych danych z badania eksperymentalnego i badań ilościowo-jakościowych sugeruje jednak inny wniosek: ageizm jest obecny na polskim rynku pracy, ale nie jest dostrzegany lub nie rozpoznaje się go jako aberrację i – jak zauważono wcześniej – nie musi być wynikiem świadomej kalkulacji, lecz raczej mniej lub bardziej uświadomionego stereotypowego myślenia i braku zrozumienia spektrum atutów starszych pracowników przez pracodawców.**

Pytania dotyczące stereotypów ujawniają pewne schematy myślenia o ludziach starszych na rynku pracy. Choć stereotypy pozytywne są szerzej rozpowszechnione, to negatywne są silniej zinternalizowane przez starsze grupy wiekowe, co może prowadzić do autoageizmu. Najwięcej respondentów zgadzających się z twierdzeniami, że starsi pracownicy mają mniejszą motywację do pracy jest wśród siedemdziesięciolatków. Co ciekawe jednocześnie we wszystkich grupach wiekowych przyznaje się, że osoby starsze są lojalne i odpowiedzialne.

Mimo deklaracji wskazujących na niski poziom dyskryminacji, w odpowiedziach na pytania o sposób traktowania ujawniają się istotne różnice między grupami wiekowymi. Zaobserwowaliśmy, że najgorzej traktowani są pracujący siedemdziesięciolatkowie. W ich przypadku co trzeci deklarował, że jest traktowany źle lub bardzo źle. Z kolei tylko co dwunasty czterdziestolatek przyznawał, że jest niewłaściwie traktowany na rynku pracy i co piąty 60-latek. Występuje więc sytuacja, w której w warstwie deklaratywnej respondenci relatywnie rzadko wskazują na dyskryminację ze względu na wiek jako problem na rynku pracy lub w procesach rekrutacyjnych, ale jednocześnie przyznają się do podzielania negatywnych stereotypów związanych z wiekiem. Jak zauważyliśmy wcześniej jest to formą dyskryminacji, ponieważ ageizm stanowi złożone zjawisko społeczne.

Próba oceny jest jeszcze trudniejsza, gdy uwzględni się odpowiedzi na pytania o sposób traktowania i znaczący wzrost odsetka osób wśród starszych grup wiekowych, które przyznają się do bycia ofiarami niewłaściwego postępowania. Może to oznaczać, że mimo deklaracji o braku dyskryminacji występuje jakaś forma niesprawiedliwego traktowania, którego podmiotem częściej są starsi pracownicy (lub osoby poszukujące pracy). Być może – choć jest to hipoteza, która wymaga dalszych badań – stopień zinternalizowania funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów jest na tyle wysoki, że część niewłaściwych zachowań nie jest jeszcze identyfikowana jako przykłady ageizmu.

Na prawdziwość tej hipotezy może wskazywać rozkład wyborów, których dokonywali respondenci wybierając kogo zatrudnić. Respondenci – mimo że mają do wyboru tak samo wykwalifikowanych kandydatów – wybierają 30-letnich mężczyzn i kobiety, a nie ich 60-letnich konkurentów i konkurentki. I dzieje się tak niemal we wszystkich grupach wiekowych co oznacza, że nie tylko osoby młodsze mogą dyskryminować starszych pracowników, ale i starsi wiekiem pracodawcy mogą dyskryminować swoich rówieśników.

Z drugiej strony warto zauważyć, że w wywiadach pogłębionych pojawiały się otwarte głosy zrozumienia dla preferowania osób młodszych na rynku pracy. Przytaczano przykłady sytuacji, w których wybór osoby młodszej jest racjonalny i uzasadniony, i niekoniecznie krzywdzący dla jej starszych konkurentów. Oznacza to, że w polskim społeczeństwie nie mamy do czynienia z postawami jednoznacznie roszczeniowymi wobec dyskryminacji ze względu na wiek. **Osoby z długim stażem pracy chcą w dużej mierze pozostać aktywne na rynku pracy, ale rozumieją, że ich atrakcyjność będzie wymagała wysiłku podnoszenia kwalifikacji i otwartości na zmiany. Nie mają jednak przekonania, że ten wysiłek zostanie odpowiednio doceniony i nagrodzony.** Przypomnijmy, średnio 80 proc. badanych twierdziło, że ich praca wymaga ciągłego doskonalenia umiejętności i zdobywania wiedzy, ale odsetek osób, które wzięły udział w przynajmniej jednym szkoleniu w ostatnich pięciu latach spada wraz z wiekiem.

I tu dochodzimy to problemu, który w polskim kontekście wydaje się bardziej dominujący niż ageizm analizowany w zawężonym na potrzeby badania kontekście rynku pracy. W odpowiedziach na pytania o rolę seniorów

w społeczeństwie im starsi respondenci w tym chętniej zgadzali się, że osoby 60+ są wykluczone społecznie, mają poczucie bezużyteczności, a ich wiedza nie jest doceniana. Wydaje się więc, że w społeczeństwie panuje zgoda dotycząca braku szans i niewykorzystania potencjału osób starszych. Na podobne zjawisko zwracają uwagę dokumenty organizacji międzynarodowych[1].

Jeśli więc dominującym poglądem na relacje między starszymi i młodszymi członkami społeczeństwa jest przekonanie, że funkcjonują one jako osobne grupy społeczne, a tylko średnio co piąta osoba wskazuje, że żyją razem i dodatkowo respondenci ze wszystkich grup zgadzają się, że potencjał osób starszych nie jest wykorzystywany w odpowiednim zakresie, to spadek aktywności zawodowej wśród osób zyskujących uprawnienia do świadczenia emerytalnego (PIE, 2021) przestaje zaskakiwać.

Należy spodziewać się, że percepcja wieku i przynależności do grupy osób starszych lub młodszych będzie ewoluować. Jak można było zaobserwować granice wieku młodego i starego zmieniają się wraz z wiekiem respondentów, którzy takie granice musieli wskazać. Wraz z faktycznym starzeniem się polskiego społeczeństwa średnia wieku będzie rosnąć, ale też będzie zmieniał się wiek, od którego osoby będą uznawane za stare. Może to doprowadzić do sytuacji, że mimo dużej liczby seniorów wysoki odsetek społeczeństwa nie będzie uznawany za osoby starsze. A to z kolei może przekładać się na zachowania seniorów na rynku pracy czy w relacjach społecznych. Tym samym znaczenie przedsięwzięć neutralizujących ageizm będzie rosło.

[1] Do najważniejszych dokumentów opracowanych w ostatnich latach dot. tej tematyki należy seria dokumentów – Światowej Organizacji Zdrowia z flagowym raportem (*Global Report on Ageism*) na czele oraz opracowanie OECD, *Working Better with Age* (2019). WHO uznało walkę z ageismem jako warunek wstępny i konieczny do opracowania polityk publicznych umożliwiających stworzenie polityki publicznej pozwalającej na godne i aktywne życie osób starszych.

5. Rekomendacje

Opracowania OECD poświęcone zagadnieniom starzejących się gospodarek wskazują na potrzebę tworzenia dogodnych warunków dla aktywności zawodowej osób po 65. roku życia w państwach, w których starsi pracownicy nie są aktywni. Jednocześnie zaznaczają, że jedną z głównych przyczyn ograniczających aktywność pracowników we wszystkich państwach organizacji jest dyskryminacja ze względu na wiek. Dlatego **tworzenie dogodnych warunków musi uwzględniać trudne zadanie zmiany nie tylko regulacji, ale i postaw w stosunku do osób starszych, a także postaw osób starszych w stosunku do samych siebie i własnego miejsca w społeczeństwie, aby starsi pracownicy nie rezygnowali z poszukiwania pracy lub nie zadowalali się ofertami niskiej jakości lub poniżej ich kwalifikacji.** Nie chodzi zatem tylko o kwestię podnoszenia wieku emerytalnego lub innych zmian w systemie zabezpieczenia społecznego, ale przede wszystkim o przekonanie pracodawców, że warto zatrudnić lub zatrzymać doświadczonego, dojrzałego pracownika.

By osiągnąć te cele WHO podkreśla konieczność (i) prowadzenia kampanii informacyjnych podnoszących świadomość społeczną co do zakresu i przyczyn dyskryminacji, (ii) organizowania akcji edukacyjnych pozwalających na skuteczne zwalczanie ageizmu i promowanie inkluzywnej kultury nie tylko na rynku pracy, ale w ogóle w społeczeństwie oraz (iii) mobilizacji podmiotów dysponujących narzędziami pozwalającymi na ograniczenie zakresu dyskryminacji ze względu na wiek (WHO, 2021; WHO, 2019).

OECD podkreśla, że konieczne są m.in. następujące działania: (i) przestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych, (ii) porzucenie zasad związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem, które są lub mogą być związane z wiekiem pracowników, (iii) opracowywanie akcji informacyjnych i edukacyjnych w zakresie zarządzania zróżnicowaną wiekowo siłą roboczą.

Poniżej prezentujemy propozycje rekomendacji uwzględniających ogólne kierunki działania wyznaczone przez organizacje międzynarodowe, uzupełnione o dane z przytoczonych wyżej badań, ilustrujące bardziej szczegółowo polski kontekst zjawiska ageizmu na rynku pracy. Zastrzegamy przy tym, że skuteczność proponowanych narzędzi wymaga dodatkowych badań empirycznych pozwalających na zidentyfikowanie skali dyskryminacji, jej przyczyn, percepcji i form rozpowszechnionych na konkretnym rynku pracy.

1. Różnorodność dyskryminacji. Kampania informacyjna

Wyniki badania eksperymentalnego umożliwiły zidentyfikowanie ageizmu na rynku pracy w Polsce, ale badania ilościowe i jakościowe wskazują na niską świadomość społeczną różnych sposobów w jaki starszy pracownik może być dyskryminowany na rynku pracy. Ewentualnie niesprawiedliwe traktowanie starszych pracowników nie jest w ogóle identyfikowane jako zachowanie mające związek z wiekiem.

Pracodawcy i pracownicy powinni wykazywać się większą znajomością zagadnień dyskryminacyjnych. W tym celu zaleca się przeprowadzenie kampanii informacyjnej promującej dobre praktyki i właściwe sposoby postępowania w miejscu pracy. Kampania informacyjna swym zasięgiem powinna objąć cały rynek pracy i w miarę możliwości uwzględniać specyfikę branż. W tym celu można nawiązać współpracę z organizacjami branżowymi, zrzeszeniami pracodawców i izbami handlowymi, a także z wybranymi organami administracji samorządowej

i rządowej. Powinna uwzględniać cykliczne szkolenia właścicieli i kadry zarządzającej na temat komplementarności międzypokoleniowej kultury pracy; nie jednorazowe, ale stałe, tematyczne, dotykające głównych obszarów biznesowych, które powoli zmienią świadomość wartości wnoszonych przez starszych pracowników oraz postrzeganie tej grupy.

2. Relacje międzypokoleniowe. Program edukacyjny

Rezultaty badania ilościowego zasygnalizowały, że tylko niewielki odsetek respondentów zgadza się z twierdzeniem, że w Polsce osoby młode i starsze funkcjonują razem w społeczeństwie. Istnienie baniek społecznych utrudnia właściwe relacje międzypokoleniowe, również w miejscu pracy.

Wpływ na rynek pracy ma również jego otoczenie, w tym sposoby funkcjonowania różnych grup wiekowych w społeczeństwie. Należy więc podjąć wysiłki, np. w postaci akcji edukacyjnych, podkreślające wartość relacji międzypokoleniowych i zalety reprezentantów różnych grup społecznych. Dodatkowo warto rozważyć stworzenie miejsc, w których osoby starsze i młodsze będą mogły i zechcą wymieniać się doświadczeniami. W proces tworzenia platform i miejsc pozwalających na podtrzymywanie relacji międzypokoleniowych mogą zostać zaangażowane organizacje zaliczane do trzeciego sektora. Oczywiście przy finansowym i organizacyjnym wsparciu odpowiedzialnych organów administracji publicznej.

3. Szkolenia starszych pracowników

Przeprowadzone badania i analizy prowadzone w innych państwach wskazują na konieczność rozwoju wiedzy i kompetencji potrzebnych w miejscu pracy, niezależnie od wieku zatrudnionych. Zmniejszająca się z wiekiem pracowników liczba szkoleń, w których uczestniczą sugeruje, że konieczne jest opracowanie i wdrożenie systemu podnoszenia kwalifikacji dla starszych pracowników lub stworzenie funduszu dotującego uczestnictwo starszych pracowników, niezależnie od branży czy wymiaru czasu pracy.

Szkolenia powinny uwzględniać zagadnienia marketingu, *e-commerce*, narzędzi technologicznych, oprogramowania biurowego, spotkań *online*, obejmować zajęcia teoretyczne i praktyczne. Ich celem powinno być wyrównanie wiedzy i rozumienie współczesnego języka biznesowego oraz umożliwienie pracodawcom dostępu do kandydatów, którzy odbyli kursy podnoszące kwalifikacje.

Regularna i konsekwentna aktywizacja osób 50+ w zakresie rynku pracy: szkolenia z zakresu wiedzy o rynku pracy, nowoczesnych ścieżek pozyskiwania ofert, np. *social media*, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, identyfikowania swoich mocnych stron, prezentowania osiągnięć, komunikacji, autoprezentacji, rekrutacyjnego *savoir-vivre*.

4. Liderzy dobrych praktyk

Wdrożenie jednolitego mechanizmu pozwalającego pracownikom i firmom na identyfikację firm przyjaznych starszym pracownikom, efektywnie wykorzystujących ich zalety w miejscu pracy oraz odpowiednio zarządzających pracownikami zróżnicowanymi wiekowo. Rozwiązanie to wymagałoby zaangażowania partnerów społecznych, takich jak organizacje związkowe czy branżowe.

5. Prawne ramy współpracy

Wiek emerytalny jest czynnikiem, który może wpływać na ocenę długoterminowej atrakcyjności pracownika w miejscu pracy. Dlatego zalecamy – nawet bez zmiany istniejącej granicy wieku dla kobiet i mężczyzn – wprowadzenie instytucjonalnych zachęt do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, wydłużenie okresu zatrudnienia lub wprowadzenie emerytury stopniowalnej, wprowadzenie elastycznych godzin pracy i możliwości okresowej pracy zdalnej.

Bibliografia

AGE Platform Europe (2021), *The right to Work in Old Age. How the EU Employment Framework Directive still leaves older workers behind*, https://social.un.org/ageing-working-group/documents/AGE%20Platform%20Europe_The%20right%20to%20work%20in%20old%20age.pdf [dostęp: 15.12.2021].

ASS (2021), *The Australian Seniors Series: Ageing in the Workforce 2021*, https://www.seniors.com.au/documents/australian-seniors-series-ageing-in-workforce-2021-whitepaper.pdf [dostęp: 15.12.2021].

Baert, S. (2018), *Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005*, (w:) Gaddis, S.M. (ed.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Springer, https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-71153-9 [dostęp: 15.12.2021].

Baszczak, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R. (2021), *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego*, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Chang, E-S., Kannoth, S., Levy, S., Wang, S-Y., Lee, J.E., Levy, B.R. (2020), *Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review*, "PLoS ONE", No. 15(1).

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/LSU/?uri=celex:32000L0078 [dostęp: 15.12.2021].

Eurobarometer (2019), *Discrimination in Eurobarometer the European Union*, No. 493.

GUS (2021), *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 roku*, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/3/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2020_r.pdf [dostęp: 15.12.2021].

Levy, B.R., Banaji, M.R. (2004), *Implicit ageism*, (w:) Nelson, T.D. (ed.), *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*, MIT Press, Cambridge, MA.

Lloyd-Sherlock, P.G., Ebrahim, S., McKee, M., Prince, M.J. (2016), *Institutional ageism in global health policy*, "British Medical Journal", No. 354.

NCEA (2021), *Research Brief: Ageism*, National Center on Elder Abuse, https://ncea.acl.gov/NCEA/media/Publication/NCEA_RB_Ageism.pdf [dostęp: 15.12.2021].

OECD (2019), *Working Better with Age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.

PIE (2021), *Srebrząca się gospodarka. Jak uwolnić potencjał seniorów?*, Policy Paper, nr 3, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/06/PIE-PP03-2021.pdf [dostęp: 15.12.2021].

Rochon, P., Kalia, S., Higgs, P. (2021), *Addressing Gendered Ageism: A better retirement for all women*, https://www.oecd-forum.org/posts/addressing-gendered-ageism-a-better-retirement-for-all-women [dostęp: 15.12.2021].

Swift, H.J., Steeden, B. (2020), *Exploring representations of old age and ageing. Literature review*, Centre for Ageing Better, https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2021-08/Exploring-representations-of-old-age-review.pdf [dostęp: 15.12.2021].

UNECE (2019), *Combating ageism in the world of work*, "UNECE Policy Brief on Ageing", No. 21.

WHO (2019), *Decade of Healthy Ageing. Development of a proposal for a Decade of Healthy Ageing 2020–2030*, https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB146/B146_23-en.pdf [dostęp: 15.12.2021].

WHO (2021), *Global report on ageism*, https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866 [dostęp: 15.12.2021].

Spis wykresów i infografik

↘ Wykres 1. Postrzeganie powszechności dyskryminacji ze względu na wiek w Europie (dane w proc.) . . . 11
↘ Wykres 2. W jakim wieku ludzie przestają być już określani jako „młodzi”? . . . 15
↘ Wykres 3. W jakim wieku zaczyna się określać ludzi mianem „starych”? . . . 15
↘ Wykres 4. Sposób funkcjonowania osób starszych i młodszych w polskim społeczeństwie . . . 17
↘ Wykres 5. Stereotypy dotyczące osób w wieku 60+ (dane w proc.) . . . 19
↘ Wykres 6. Stereotypy negatywne (odpowiedzi „raczej się zgadzam” oraz „zdecydowanie się zgadzam”, dane w proc.) . . . 23
↘ Wykres 7. Stereotypy pozytywne (odpowiedzi „raczej się zgadzam” oraz „zdecydowanie się zgadzam”, dane w proc.) . . . 24
↘ Wykres 8. Samoocena posiadanych atutów istotnych na rynku pracy (dane w proc.) . . . 26
↘ Wykres 9. Rynek pracy – traktowanie postrzegane przez osoby w poszczególnych kategoriach wiekowych (dane w proc.) . . . 28
↘ Wykres 10. Kogo przedstawiciele poszczególnych przedziałów wiekowych 40+ byliby skłonni zatrudnić (dane w proc.)? . . . 29

↘ Infografika 1. Sytuacja w miejscu pracy (dane w proc.) . . . 20
↘ Infografika 2. Doświadczenia dyskryminacyjne w miejscu pracy – deklaracje (dane w proc.) . . . 21
↘ Infografika 3. Poszukiwanie pracy, otrzymywanie ofert i udział w rekrutacji (wśród pracujących, dane w proc.) . . . 25
↘ Infografika 4. Doświadczenia dyskryminacyjne na rynku pracy (dane w proc.) . . . 27

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.

Polski
Instytut
Ekonomiczny