

ANNA TURCZAK

ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WIEKIEM A CZASEM POZOSTAWANIA BEZ PRACY BEZROBOTNYCH W POLSCE

WPROWADZENIE

Wiek jest cechą przypisywaną każdemu człowiekowi. Cecha ta nie jest stała i podlega zmianom na przestrzeni całego życia. Co istotne, wiek należy do atrybutów widocznych i w sposób niejako automatyczny przekładających się na postrzeganie danej osoby przez otoczenie. Z wiekiem bowiem pojawiają się u człowieka swoiste cechy fizyczne, pozwalające – z większym bądź mniejszym błędem – oszacować jego metrykę. Związane z wiekiem zmiany w wyglądzie zewnętrznym mają niebagatelny wpływ na to, jakie stereotypy tworzone są w odniesieniu do osób starszych¹.

Biologiczne cechy wynikające z faktu bycia w określonym wieku stanowią istotne podłoże dla utrwalania określonych wzorców kulturowych. Istnieje dość silne przekonanie zbiorowe o tym, co dla danego wieku jest „właściwe”. Zachowania niezgodne z narzuconymi kulturowo normami są przez otoczenie korygowane poprzez funkcjonowanie nieformalnej sieci kontroli społecznej².

Wprawdzie pewne ogólne przekonania formułowane są dla każdego przedziału wiekowego, jednak negatywne w swej treści stereotypy oraz wynikające z tych

Dr ANNA TURCZAK – Wydział Ekonomii i Informatyki, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu; adres do korespondencji: ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin; e-mail: aturczak@zpsb.pl

¹J. MILUSKA, *Obrazy społeczne grup narażonych na dyskryminację. Uwarunkowania społeczno-demograficzne i psychologiczne*, Poznań 2008, s. 23-24.

²I. MANDRZEJEWSKA-SMÓL, *Wiek i doświadczenie jako atrybuty działalności zawodowej*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 387.

stereotypów uprzedzenia (czyli *ageism*) dotyczą przede wszystkim ludzi starszych. Wspomniane stereotypy i uprzedzenia wpływają na przebieg codziennych interakcji społecznych oraz – co niezmiernie ważne – w znaczny sposób kształtują relacje zawodowe. Wiek zatem w dużym stopniu określa związki danego człowieka z innymi ludźmi, jego życiowe możliwości i płaszczyzny działania.

Postawy wobec osób starszych wyrastają z bardzo szerokiego podłoża społecznego. Przeobrażenia zachodzące we współczesnym świecie, w tym procesy modernizacyjne, osłabiły wysoką pozycję osób starszych, jaką cieszyły się one we wcześniejszych, bardziej tradycyjnych strukturach społecznych. Fakt coraz powszechniejszego odchodzenia od wzorca rodziny wielopokoleniowej na rzecz wzorca rodziny nuklearnej w dużym stopniu ograniczył społeczny autorytet seniora. Nie bez znaczenia jest również to, że w mediach i kulturze masowej prezentuje się głównie młodość, a promuje takie wartości, jak sprawność, rzutkość czy szybkość działania. Dodatkowo w życiu społecznym w coraz większym zakresie eksponowane jest prawo do równości i swobody, co powoduje, że szacunek osób młodych wobec starszych nie jest już wyrażany w tak wyrazisty sposób, jak było to wcześniej³.

1. WIEK A WYMAGANIA WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Objawy uprzedzeń związanych z wiekiem można zaobserwować między innymi na rynku pracy. Wśród pracodawców istnieje bowiem dość powszechne przekonanie, iż starsi pracownicy nie posiadają odpowiednich kompetencji, mają trudności w uczeniu się nowych rzeczy oraz że nie są w wystarczającym stopniu podatni na zmiany⁴.

Proces globalizacji, szybki postęp techniczny, powstawanie coraz to nowszych technologii oraz rozwój informatyki spowodowały ogromne przeobrażenia na współczesnym rynku pracy. Zmienił się i charakter pracy, i jej organizacja, a wymagania pracodawców wobec pracowników cały czas rosną. Proste czynności zostały zautomatyzowane i zrobotyzowane, a do wykonywania zadań coraz częściej niezbędne są nowe kwalifikacje (choćby w zakresie znajomości od-

³ J. MILUSKA, *Obrazy społeczne*, s. 26.

⁴ B.J. AVOLIO, G.V. BARRETT, *Effects of age stereotyping in a simulated interview*, „Psychology and Aging” 1987, vol. 2, iss. 1, s. 56-63.

powiednich programów komputerowych)⁵. Dodatkowo – obok konkretnej wiedzy i praktycznych umiejętności – bardzo wysoko ceniona jest dyspozycyjność, mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka oraz zdolność dostosowywania się do ciągle zmieniającego się otoczenia.

Należy jednak podkreślić, iż wiek stanowi kategorię, która nierozzerwalnie łączy się z doświadczeniem. Człowiek bowiem nabywa doświadczenia w miarę upływu czasu, czyli „z wiekiem”. Z kolei doświadczenie jest źródłem nie tylko wiedzy i umiejętności, ale również tzw. mądrości życiowej. Wydaje się więc, że właśnie z powodu doświadczenia osoby starsze powinny być niezwykle cenione tak z ogólnospołecznego, jak i z zawodowego punktu widzenia. Dzisiejsza rzeczywistość – w tym rzeczywistość gospodarcza – opiera się jednak na zgoła odmiennych od wcześniejszych mechanizmach. Przede wszystkim drastycznie wzrosło tempo zmian, nabyta wiedza bardzo szybko się dezaktualizuje, trzeba wciąż zdobywać nowe umiejętności, a warunkiem utrzymania się na rynku jest przede wszystkim kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość i operatywność. W takich warunkach znaczenie ma intensywność zbierania doświadczeń i ich różnorodność, a to niekoniecznie jest liniową funkcją wieku. Wiek zatem w coraz mniejszym stopniu określa bogactwo i przydatność zgromadzonych doświadczeń. Oczywiście nie oznacza to, że doświadczenie przestało odgrywać w życiu zawodowym ważną rolę – rola doświadczenia jest nadal duża, ale doświadczenie to rozpatruje się bardziej w aspekcie jakościowym niż ilościowym.

Można zaobserwować, iż w Polsce w wielu zawodach występuje problem braku umiejętności twórczego wykorzystania zgromadzonego doświadczenia. Przykładem takiej profesji jest zawód nauczyciela, w przypadku którego z doświadczeniem zawodowym łączy się najczęściej też autorytet. Jednak polski system edukacji ewidentnie nie radzi sobie z efektywnym wykorzystaniem doświadczenia tej grupy zawodowej⁶.

Należy z całą mocą podkreślić, że dyskryminacja ze względu na wiek stanowi istotny problem polskiego rynku pracy. Problem ten występuje powszechnie i dlatego trzeba mu poświęcać dużo uwagi. Faktem jest bowiem, iż rzadko pracodawcy doceniają osoby z długoletnim doświadczeniem zawodowym. Dla wielu już czterdziestoletni pracownik jest „za stary”, a zatrudnienie osoby mającej 50 czy

⁵ K. DEMBCZYŃSKI, K. MĄDRY, *Sylwetka osób 50+ na zachodniopomorskim rynku pracy*, [w:] *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Szczecin 2013, s. 78.

⁶ J. POLCYN, S. STĘPIEŃ, *Efektywna organizacja dostarczania dóbr publicznych – na przykładzie sektora edukacji w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce” 2016, nr 2(21), s. 266-280.

60 lat nawet nie jest przez nich brane pod uwagę. Zapewne istnieją rozmaite przyczyny takiego stanu rzeczy. Niewątpliwie jednak czynnikiem, który podtrzymuje niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych, są głęboko zakorzenione w społeczeństwie stereotypy. Mianowicie powszechnie uważa się, że ludzie starsi są wolniejsi i mniej wydajni, częściej chorują oraz nie potrafią wykazać się odpowiednią elastycznością. Są to bezpodstawne uogólnienia i nieuzasadnione uprzedzenia, z którymi trzeba walczyć. Walkę tę należy prowadzić przede wszystkim poprzez edukację, gdyż dyskryminacja ludzi ze względu na wiek jest wynikiem głównie niskiego poziomu świadomości w społeczeństwie i zbyt małego uwrażliwienia na wspomniane kwestie.

Warto dodać, że deprecjonowanie osób starszych zauważalne jest nie tylko w realizowanych procesach rekrutacji (pomimo tego, iż prawnie jest to zabronione), lecz widoczne jest również wśród osób pracujących. Bardzo jaskrawym przykładem dyskryminacji ze względu na wiek jest fakt ograniczania starszym pracownikom dostępu do szkoleń. Przedsiębiorcy wolą bowiem inwestować w ludzi młodych niż w osoby, które w niedalekiej przyszłości odejdą na emeryturę. Ta niechęć pracodawców do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji przez starszych pracowników sprawia, że ich atrakcyjność w porównaniu z młodymi jeszcze bardziej spada⁷.

Niestety myślowe stereotypy oraz niska świadomość społeczna dotycząca potencjału osób starszych nie sprzyjają odpowiedniemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego dostępnego na polskim rynku pracy. Prawdą jest jednak to, że kwalifikacje starszego pokolenia są często zbyt niskie i niedostosowane do potrzeb dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

2. KONCEPCJA REALIZOWANEGO BADANIA

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, jaka jest zależność między wiekiem bezrobotnego a czasem, jaki potrzebuje on na znalezienie pracy. Badaniem objęci zostali wszyscy bezrobotni zarejestrowani w Polsce. Podzielono ich na sześć rozłącznych i wyczerpujących grup, a kryterium tego podziału był wiek. Wyróżniono następujące grupy, które opatrzono subskryptem *i*:

- osoby mające co najmniej 18 lat, ale mniej niż 25 lat (*i* = A);
- osoby mające co najmniej 25 lat, ale mniej niż 35 lat (*i* = B);
- osoby mające co najmniej 35 lat, ale mniej niż 45 lat (*i* = C);

⁷I. MANDRZEJEWSKA-SMÓL, *Wiek i doświadczenie*, s. 396.

- osoby mające co najmniej 45 lat, ale mniej niż 55 lat ($i = D$);
- osoby mające co najmniej 55 lat, ale mniej niż 60 lat ($i = E$);
- osoby mające co najmniej 60 lat ($i = F$).

Na potrzeby niniejszego artykułu dla każdej z wymienionych powyżej grup dokonano podziału na podgrupy. W oparciu o informację o czasie poszukiwania pracy zbudowano po sześć podgrup. Przypisano im subskrypt k i zdefiniowano w następujący sposób:

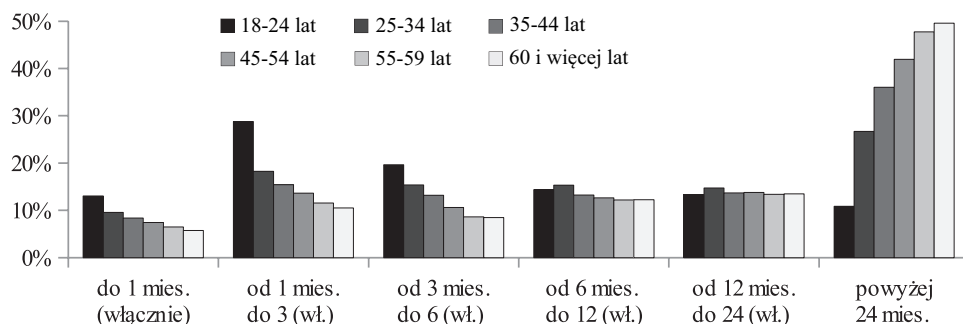
- osoby pozostające bez pracy do miesiąca włącznie, $k = 1$;
- (1 mies., 3 mies.), $k = 2$;
- (3 mies., 6 mies.), $k = 3$;
- (6 mies., 12 mies.), $k = 4$;
- (12 mies., 24 mies.), $k = 5$;
- osoby pozostające bez pracy dłużej niż 24 miesiące, $k = 6$.

Postawionym zadaniem jest sprawdzenie, jak wiek różnicuje czas potrzebny na znalezienie pracy przez bezrobotnego. Badanie przeprowadzono na podstawie ogólnodostępnych danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Objęto nim 1.746.573 osób w 2007 r., 1.472.662 w 2008 r., 1.861.680 w 2009 r., 1.954.706 w 2010 r., 1.982.676 r. w 2011 r., 2.136.815 w 2012 r., 2.157.883 w 2013 r. i 1.825.180 osób w 2014 r.

3. TESTOWANIE HIPOTEZ DLA RÓŻNICY MIĘDZY FRAKCJAMI

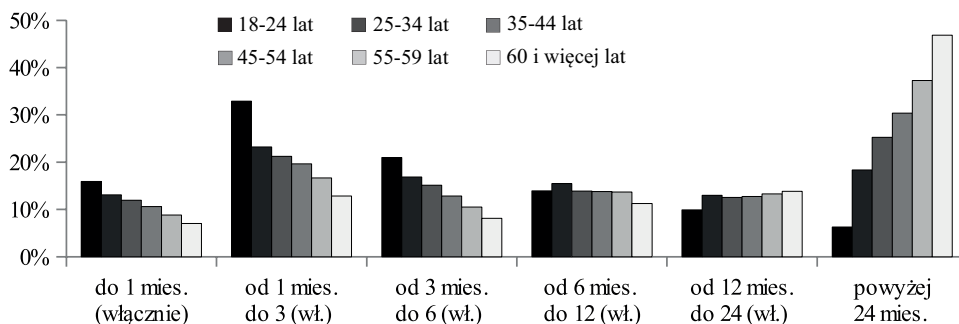
Aby zrealizować cel badania, bezrobotnych podzielono na sześć grup, a kryterium podziału był wiek ($i, j = A, \dots, F$). W każdej z utworzonych grup określono frakcję osób należących do k -tej podgrupy ($k = 1, \dots, 6$). Wspomniane podgrupy wyodrębniono w oparciu o czas pozostawania bez pracy. Zadanie polega na porównaniu różnic między frakcjami bezrobotnych należących do tej samej k -tej podgrupy i dwóch różnych grup ($i \neq j$).

Na rysunkach 1–8 w sposób graficzny zaprezentowano wynik uporządkowania grup bezrobotnych, a porządkowanie to przeprowadzono w oparciu o strukturę zarejestrowanych według czasu pozostawania bez pracy.



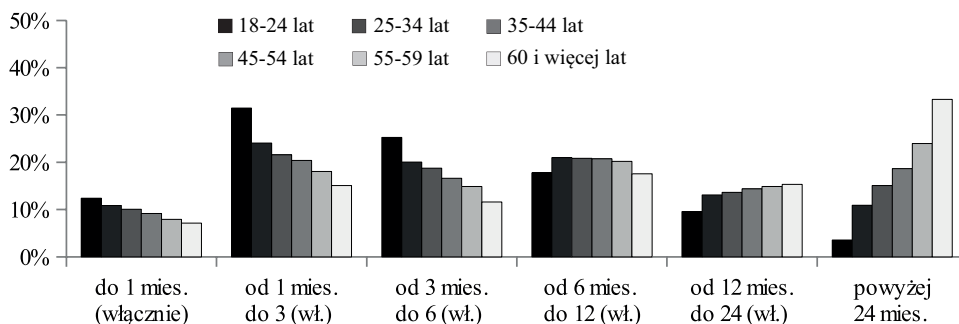
Rys. 1. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2007 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r. Studia i analizy statystyczne*, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztola, Warszawa–Gdańsk 2012, s. 324.



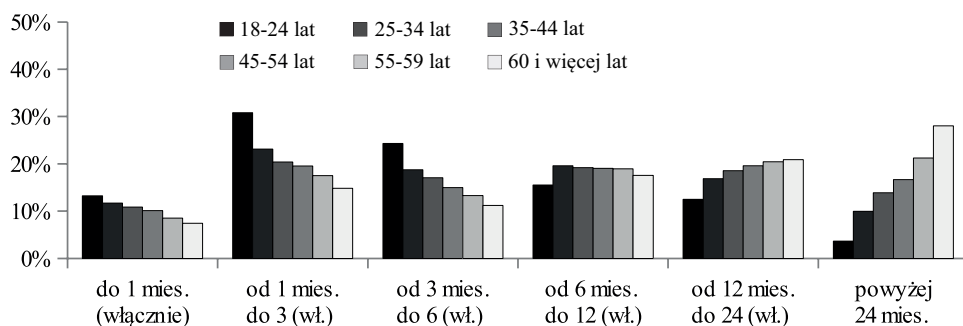
Rys. 2. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2008 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 324.



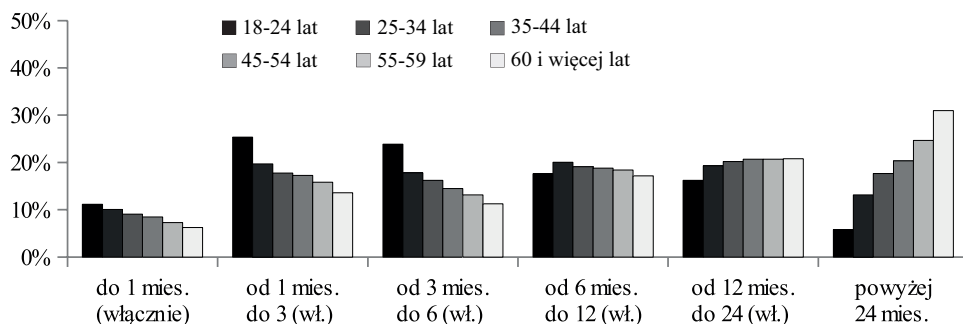
Rys. 3. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2009 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 325.



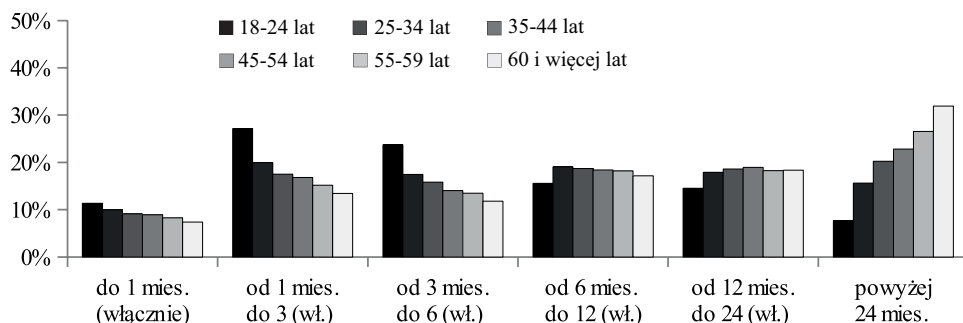
Rys. 4. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 325.



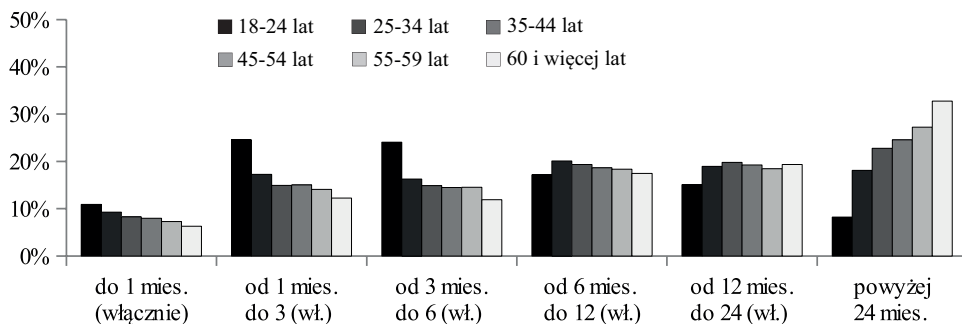
Rys. 5. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2011 r. Studia i analizy statystyczne*, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztola, Warszawa–Gdańsk 2013, s. 324.



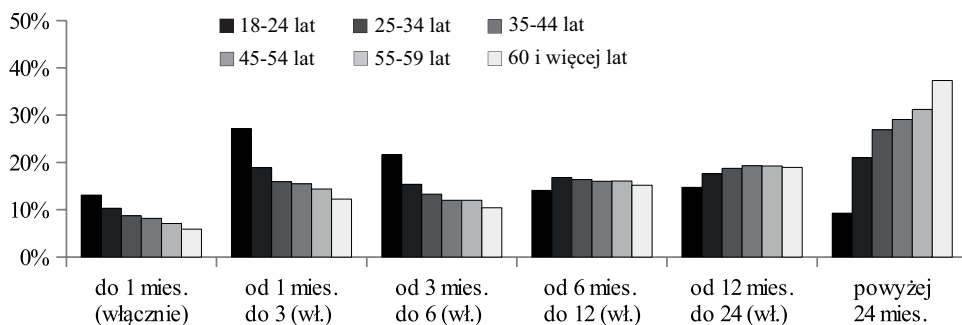
Rys. 6. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2012 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r. Studia i analizy statystyczne*, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztola, Warszawa–Gdańsk 2014, s. 245.



Rys. 7. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r. Studia i analizy statystyczne*, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztola, Warszawa–Gdańsk 2015, s. 218.



Rys. 8. Struktura bezrobotnych w poszczególnych grupach według stanu na dzień 31.12.2014 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.*, s. 219.

W przypadku wszystkich ośmiu przebadanych lat uzyskano identyczną kolejność uporządkowania grup. Bez względu zatem na to, czy w danym roku liczba bezrobotnych była większa, czy mniejsza, to da się zauważyć tę samą prawidłowość, że czym starsza jest dana osoba, tym więcej czasu potrzebuje na znalezienie pracy. Warto więc zbadać, jaka jest skala różnic występujących między rozkładami czasu pozostawania bez pracy otrzymanymi dla poszczególnych grup bezrobotnych. Ocena tych różnic będzie celem badania przeprowadzonego w dalszej części niniejszego opracowania.

Dla przykładu, w 2014 r. zaewidencjonowano 39.577 osób w wieku 18–24 ($i = A$), które pozostawały bez pracy nie dłużej niż miesiąc ($k = 1$). Z kolei wszystkich bezrobotnych w wieku 18–24 było wówczas 301.952. Stąd frakcja $p_{i,k}$ osób

należących do rozpatrywanej podgrupy w grupie osób w wieku 18–24 wyniosła $p_{A;1} = 0,131$ (czyli $39.577 \div 301.952$). Z kolei zarejestrowanych w wieku 25–34 ($j = B$) w 2014 r. było 509.411. Z grupy tej 52.428 osób znalazło pracę w ciągu miesiąca ($k = 1$). Oznacza to, że $p_{B;1} = 0,103$ jest frakcją osób w wieku 25–34, dla których $k = 1$. Różnica między 0,131 i 0,103 (albo inaczej: 13,1% i 10,3%) wynosi 0,028 (tj. 2,8 punktu proc.). Tak skonstruowanych różnic nie można porównywać ani między poszczególnymi parami grup w ramach jednej podgrupy, ani pomiędzy poszczególnymi podgrupami dla tej samej pary grup. Można natomiast na podstawie tak zbudowanych różnic obliczyć wartości statystyki u , które pozwolą na dokonywanie odpowiednich porównań. Co ważne, na podstawie wartości statystyki u będzie można określić, czy dana różnica jest wystarczająco duża, aby uznać ją za statystycznie istotną, czy może jest tak mała, że nie różni się istotnie od zera.

Wzór na statystykę u przedstawia się następująco⁸:

$$u_{ij;k} = \frac{p_{i;k} - p_{j;k}}{\sqrt{\frac{\bar{p}_{ij;k} (1 - \bar{p}_{ij;k}) (n_{i;k} + n_{j;k})}{n_{i;k} n_{j;k}}}}$$

gdzie:

- $u_{ij;k}$ – wartość statystyki u wyznaczona dla grup i i j oraz k -tej podgrupy;
- $p_{i;k}$ – frakcja osób wyróżnionych w i -tej grupie;
- $p_{j;k}$ – frakcja osób wyróżnionych w j -tej grupie;
- $\bar{p}_{ij;k}$ – średnia frakcja obliczona z połączonych grup i -tej i j -tej;
- k – rozpatrywana podgrupa.

W przypadku, gdy $p_{i;k}$ jest większe od $p_{j;k}$, wartość statystyki $u_{ij;k}$ jest dodatnia. Jeżeli natomiast zachodzi relacja $p_{i;k} < p_{j;k}$, wówczas $u_{ij;k} < 0$.

Do określenia, czy różnica między $p_{i;k}$ i $p_{j;k}$ jest statystycznie istotna, niezbędne jest wyznaczenie wartości krytycznej u_α , z którą można będzie porównać wszystkie obliczone wartości $u_{ij;k}$. Niech przyjęty z góry współczynnik istotności będzie na poziomie $\alpha = 0,05$. Dla prawostronnego obszaru krytycznego wartość krytyczna wynosi wówczas 1,64, a dla lewostronnego obszaru krytycznego $u_\alpha = -1,64$. Różnicę między frakcjami należy uznać za statystycznie nieistotną, jeśli spełniona będzie nierówność $u_{ij;k} < u_\alpha$ w przypadku rozpatrywania

⁸ A. ZELIAŚ, *Metody statystyczne*, Warszawa 2000, s. 275.

prawostronnego obszaru krytycznego, albo spełniona będzie nierówność $u_{ij;k} > u_\alpha$ w przypadku rozpatrywania lewostronnego obszaru krytycznego.

Dla każdego roku z ośmiu lat objętych badaniem zbudowano osobną tabelę. W każdej z tabel 1-8 dla poszczególnych przedziałów wieku przedstawiono strukturę bezrobotnych (informacje te umieszczono na przyciemnionych polach). Następnie dla każdej pary grup (a więc dla A i B, A i C, A i D, A i E, A i F, B i C, B i D, B i E, B i F, C i D, C i E, C i F, D i E, D i F oraz E i F) wyznaczono wartość statystyki u . Na podstawie otrzymanych wyników uporządkowano grupy według najmniejszych względnych różnic mierzonych wartością statystyki u . W przypadku wszystkich lat uzyskano tę samą kolejność grup, która przedstawia się następująco: A, B, C, D, E i F. Do tabel 1-8 wpisano więc wyłącznie te wartości statystyki u , które zostały obliczone dla następujących par grup: A i B, B i C, C i D, D i E oraz E i F (informacje te umieszczono na jasnych polach).

Tabela 1. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2007 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	13,0%	28,8%	19,6%	14,4%	13,3%	10,9%	100,0%
$u_{AB;k}$	+48,84	+111,90	+50,12	-11,70	-17,97	-175,28	
25–34 lat	9,6%	18,2%	15,4%	15,3%	14,8%	26,7%	100,0%
$u_{BC;k}$	+18,41	+33,23	+27,70	+26,29	+13,49	-90,17	
35–44 lat	8,4%	15,4%	13,2%	13,2%	13,7%	36,0%	100,0%
$u_{CD;k}$	+16,15	+22,49	+35,13	+7,58	≈0*	-52,66	
45–54 lat	7,4%	13,6%	10,6%	12,7%	13,8%	41,9%	100,0%
$u_{DE;k}$	+10,96	+19,27	+20,30	+4,34	+3,55	-36,65	
55–59 lat	6,5%	11,5%	8,6%	12,2%	13,4%	47,7%	100,0%
$u_{EF;k}$	+4,45	+4,55	≈0*	≈0*	≈0*	-5,17	
60 lat i więcej	5,7%	10,5%	8,5%	12,3%	13,5%	49,6%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 324.

Tabela 2. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2008 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	15,9%	32,9%	21,0%	13,9%	9,9%	6,3%	100,0%
$u_{AB;k}$	+33,81	+91,05	+44,35	-17,90	-39,95	-148,71	
25–34 lat	13,1%	23,2%	16,9%	15,5%	13,0%	18,3%	100,0%
$u_{BC;k}$	+14,01	+19,51	+19,59	+18,19	+4,98	-69,00	
35–44 lat	12,0%	21,2%	15,1%	13,9%	12,6%	25,3%	100,0%
$u_{CD;k}$	+16,95	+15,26	+26,06	≈0*	-2,39	-44,54	
45–54 lat	10,6%	19,7%	12,8%	13,8%	12,8%	30,4%	100,0%
$u_{DE;k}$	+16,69	+22,16	+20,07	≈0*	-4,41	-42,53	
55–59 lat	8,8%	16,7%	10,5%	13,7%	13,3%	37,3%	100,0%
$u_{EF;k}$	+8,15	+13,36	+10,30	+9,20	-2,07	-25,39	
60 lat i więcej	7,1%	12,8%	8,1%	11,3%	13,8%	46,9%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 324.

Tabela 3. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2009 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	12,4%	31,5%	25,2%	17,8%	9,6%	3,6%	100,0%
$u_{AB;k}$	+22,85	+80,91	+60,82	-39,86	-53,65	-135,11	
25–34 lat	10,9%	24,1%	20,1%	21,0%	13,1%	10,9%	100,0%
$u_{BC;k}$	+12,29	+27,10	+15,07	+2,05	-7,43	-57,96	
35–44 lat	10,1%	21,6%	18,8%	20,8%	13,6%	15,1%	100,0%
$u_{CD;k}$	+13,18	+12,75	+24,21	≈0*	-9,53	-40,67	
45–54 lat	9,2%	20,4%	16,6%	20,8%	14,4%	18,6%	100,0%
$u_{DE;k}$	+13,78	+18,91	+15,43	+4,42	-4,57	-43,25	
55–59 lat	8,0%	18,1%	14,9%	20,2%	14,9%	24,0%	100,0%
$u_{EF;k}$	+4,74	+11,92	+14,24	+10,15	-1,72	-32,64	
60 lat i więcej	7,1%	15,1%	11,6%	17,6%	15,3%	33,3%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 325.

Tabela 4. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2010 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	13,2%	30,8%	24,3%	15,5%	12,5%	3,7%	100,0%
$u_{AB;k}$	+22,61	+86,19	+67,43	-52,44	-60,69	-120,34	
25–34 lat	11,7%	23,1%	18,7%	19,6%	16,9%	10,0%	100,0%
$u_{BC;k}$	+13,00	+30,73	+20,22	+4,20	-20,87	-57,69	
35–44 lat	10,9%	20,4%	17,1%	19,2%	18,6%	13,9%	100,0%
$u_{CD;k}$	+10,02	+9,29	+25,10	+1,67	-11,30	-33,81	
45–54 lat	10,1%	19,5%	15,0%	19,1%	19,6%	16,7%	100,0%
$u_{DE;k}$	+18,35	+17,52	+15,98	≈0*	-7,40	-40,04	
55–59 lat	8,6%	17,5%	13,3%	18,9%	20,4%	21,2%	100,0%
$u_{EF;k}$	+6,99	+12,46	+10,87	+6,07	-1,99	-28,32	
60 lat i więcej	7,4%	14,8%	11,2%	17,6%	20,9%	28,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, s. 325.

Tabela 5. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2011 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	11,2%	25,3%	23,8%	17,6%	16,2%	5,8%	100,0%
$u_{AB;k}$	+18,28	+66,97	+74,16	-30,11	-39,51	-120,31	
25–34 lat	10,0%	19,7%	17,8%	20,0%	19,3%	13,1%	100,0%
$u_{BC;k}$	+15,76	+23,46	+19,82	+10,93	-10,36	-60,52	
35–44 lat	9,1%	17,8%	16,2%	19,1%	20,2%	17,6%	100,0%
$u_{CD;k}$	+9,28	+5,79	+21,20	+3,65	-5,27	-29,97	
45–54 lat	8,5%	17,3%	14,5%	18,8%	20,7%	20,3%	100,0%
$u_{DE;k}$	+15,08	+13,43	+13,52	+3,56	≈0*	-36,75	
55–59 lat	7,3%	15,8%	13,1%	18,4%	20,7%	24,7%	100,0%
$u_{EF;k}$	+7,91	+11,76	+10,60	+6,27	≈0*	-27,50	
60 lat i więcej	6,2%	13,6%	11,3%	17,1%	20,8%	31,0%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2011 r.*, s. 324.

Tabela 6. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2012 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	11,3%	27,2%	23,7%	15,6%	14,6%	7,6%	100,0%
$u_{AB;k}$	+22,30	+86,44	+78,72	-45,69	-45,49	-122,18	
25–34 lat	10,0%	20,0%	17,4%	19,1%	17,9%	15,6%	100,0%
$u_{BC;k}$	+14,65	+31,37	+22,03	+4,25	-8,89	-60,79	
35–44 lat	9,1%	17,5%	15,8%	18,7%	18,6%	20,3%	100,0%
$u_{CD;k}$	+3,00	+8,30	+22,15	+3,69	-4,05	-28,57	
45–54 lat	8,9%	16,8%	14,1%	18,4%	18,9%	22,9%	100,0%
$u_{DE;k}$	+8,70	+16,03	+5,94	+1,93	+6,47	-32,00	
55–59 lat	8,3%	15,2%	13,5%	18,2%	18,3%	26,6%	100,0%
$u_{EF;k}$	+7,00	+10,75	+10,90	+5,95	≈0*	-25,70	
60 lat i więcej	7,4%	13,4%	11,8%	17,1%	18,3%	31,9%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r.*, s. 245.

Tabela 7. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2013 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	10,9%	24,6%	24,0%	17,2%	15,1%	8,2%	100,0%
$u_{AB;k}$	+27,41	+89,39	+96,78	-36,79	-50,59	-139,47	
25–34 lat	9,3%	17,3%	16,3%	20,1%	19,0%	18,1%	100,0%
$u_{BC;k}$	+17,65	+32,02	+19,56	+9,79	-10,75	-58,99	
35–44 lat	8,3%	14,9%	14,9%	19,3%	19,8%	22,8%	100,0%
$u_{CD;k}$	+4,17	≈0*	+5,14	+7,76	+6,30	-19,21	
45–54 lat	8,0%	15,0%	14,5%	18,7%	19,3%	24,6%	100,0%
$u_{DE;k}$	+10,43	+10,12	≈0*	+2,99	+7,96	-23,70	
55–59 lat	7,3%	14,1%	14,6%	18,4%	18,5%	27,3%	100,0%
$u_{EF;k}$	+9,10	+12,72	+17,95	+5,48	-5,39	-28,59	
60 lat i więcej	6,3%	12,2%	11,9%	17,5%	19,3%	32,7%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.*, s. 218.

Tabela 8. Grupy i podgrupy bezrobotnych według stanu na dzień 31.12.2014 r.

k -ta podgrupa i -ta, j -ta grupa	do 1 mies.	(1 mies., 3 mies.)	(3 mies., 6 mies.)	(6 mies., 12 mies.)	(12 mies., 24 mies.)	powyżej 24 mies.	Suma
18–24 lat	13,1%	27,2%	21,6%	14,1%	14,7%	9,3%	100,0%
$u_{AB;k}$	+38,66	+86,61	+71,23	-32,71	-33,79	-136,50	
25–34 lat	10,3%	18,9%	15,4%	16,8%	17,6%	21,0%	100,0%
$u_{BC;k}$	+24,42	+36,61	+27,44	+6,04	-13,95	-65,30	
35–44 lat	8,8%	15,9%	13,3%	16,4%	18,8%	26,9%	100,0%
$u_{CD;k}$	+8,84	+5,59	+16,63	+3,81	-5,71	-20,50	
45–54 lat	8,2%	15,4%	12,0%	16,0%	19,3%	29,1%	100,0%
$u_{DE;k}$	+14,60	+10,80	$\approx 0^*$	$\approx 0^*$	$\approx 0^*$	-16,90	
55–59 lat	7,1%	14,4%	12,0%	16,1%	19,2%	31,2%	100,0%
$u_{EF;k}$	+11,37	+15,22	+12,22	+5,83	+1,86	-31,61	
60 lat i więcej	5,9%	12,2%	10,4%	15,2%	18,9%	37,3%	100,0%

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.*, s. 219.

* różnica między frakcjami okazała się statystycznie nieistotna

Na podstawie informacji zebranych w tabelach 1-8 można zauważyć pewne prawidłowości. Otóż w przypadku podgrupy $k = 1$ największą reprezentację mają osoby w wieku 18–24 lat, następnie 25–34, 35–44, 45–54, 55–59 lat, a najmniejszą – osoby mające co najmniej 60 lat. Podaną prawidłowość można zauważyć we wszystkich przebadanych latach. Wyniki dotyczące zarejestrowanych należących do podgrupy $k = 2$ (jak również podgrupy $k = 3$) pozwalają na uporządkowanie bezrobotnych według identycznej kolejności. Dla podgrup $k = 4$ i $k = 5$ statystyka u ma niskie wartości, a niekiedy nawet wartości te nie różnią się istotnie od zera. Natomiast w przypadku podgrupy $k = 6$ relatywnie największą reprezentację mają osoby co najmniej 60-letnie, następnie te w wieku 55–59 lat, 45–54, 35–44, 25–34, a najmniejszą – osoby w wieku 18–24 lat. Stąd dla podgrupy $k = 6$ wszystkie wartości statystyki u są ujemne i zawsze znacznie różnią się od zera.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku: im młodsza osoba, tym większą ma szansę na to, że znajdzie pracę w ciągu 6 miesięcy. Z kolei im osoba jest starsza, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie poszukiwała pracy dłużej niż dwa lata. Na podstawie wyników wykonanych obliczeń można też przyjąć, że co trzeciej (a w niektórych latach nawet co drugiej) osobie w wieku 18–24 lat na znalezienie pracy wystarczają trzy miesiące. Z kolei w populacji bezrobotnych w wieku co najmniej 60 lat pracę w okresie trzech miesięcy znajduje tylko co piąta (a niekiedy nawet co szósta) osoba.

Warto też zauważyć, że różnice w strukturze bezrobotnych pod względem czasu pozostawania bez pracy nie są stałe i maleją wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych. Toteż największa odmienność charakteryzuje rozkłady dotyczące osób w wieku 18–24 oraz 25–34 lat. Mniejsze różnice można zauważyć przy porównaniu rozkładów otrzymanych dla grup 25–34 i 35–44 lat. Jeszcze mniejsze rozbieżności występują między zarejestrowanymi zaliczonymi do przedziałów wiekowych 35–44 i 45–54 lat, a następnie 45–54 i 55–59 lat. Natomiast najmniej różnią się między sobą rozkłady zbudowane dla grup 55–59 lat i co najmniej 60 lat. Pozwala to na sformułowanie wniosku, że czym starsze osoby brane są pod uwagę, tym różnice między poszczególnymi grupami wiekowymi są coraz mniejsze. Występuje przy tym bardzo wyraźna zależność: wraz z wiekiem bezrobotnego wydłuża się czas poszukiwania przez niego pracy; ta prawidłowość ma charakter nieprzypadkowy, skoro można ją było zaobserwować w przypadku wszystkich analizowanych lat.

W ramach podsumowania warto dodać, że brak pracy – zwłaszcza przez długi czas – ma na człowieka nierzadko wpływ bardzo destrukcyjny, obniża w nim poczucie własnej wartości, pozbawia możliwości pełnej samorealizacji oraz przekłada się negatywnie na pozostałe sfery życia, również pozazawodowe. Prócz tego wysoka stopa bezrobocia – w szczególności bezrobocia długookresowego – obniża ogólną jakość kapitału ludzkiego społeczeństwa, a kapitał wykreowany przez system edukacji jest w takiej sytuacji w dużej mierze marnotrawiony⁹. Należy pamiętać również o tym, że niskie wykorzystanie dostępnego w gospodarce kapitału ludzkiego działa zdecydowanie hamująco zarówno na wzrost, jak i na rozwój gospodarczy.

⁹ B. CZYŻEWSKI, J. POLCYN, *Education quality and its drivers in rural areas of Poland*, "Eastern European Countryside" 2016, no. 22, s. 197-227.

Obserwowane zjawiska demograficzne, takie jak wydłużenie życia, niska liczba urodzeń oraz emigracja zarobkowa (która dotyczy głównie osób młodych), spowodują, że korzystanie z pracy osób starszych w coraz większej skali stanie się koniecznością¹⁰. Można więc liczyć na to, że już w niedalekiej przyszłości pracodawcy zauważą szanse płynące ze zróżnicowania wiekowego pracowników i docenią przymioty ludzi, którzy nie są już młodzi. Wydaje się też, że z czasem w Polsce osłabieniu ulegnie moc stereotypów dotyczących osób starszych na rynku pracy, a w konsekwencji zmniejszą się krzywdzące uprzedzenia mające istotne znaczenie dla decyzji rekrutacyjnych pracodawców¹¹.

Nowa rzeczywistość społeczna będzie jednak wymagała od pracowników gotowości do stałego aktualizowania wiedzy, zdobywania nowych kwalifikacji i uczenia się praktycznie przez całe życie. Na pewno więc redefinicji ulegnie tradycyjny model kariery zawodowej, w którym pracownicy osiągnący określony wiek mogli cieszyć się poczuciem stabilizacji i nie odczuwali presji ciągłego rozwoju. Aby pozostać konkurencyjnym na rynku pracy, pracownik będzie musiał przez cały czas wykazywać się chęcią dostosowywania swoich umiejętności zawodowych do zmian zachodzących w turbulentnym otoczeniu¹².

Podsumowując powyższe rozważania, można pokusić się o stwierdzenie, że w starzejącym się społeczeństwie polskim dostosowania na runku pracy będą przebiegały dwutorowo. Z jednej strony zmianie ulegnie postrzeganie osób starszych jako kandydatów na pracowników, z drugiej zaś – osoby starsze będą bardziej zmotywowane do podwyższania swoich kwalifikacji oraz będą przejawiały coraz większą aktywność w staraniach o pracę. Pewne jest to, iż pracodawcy będą oczekiwali, że pracownik – bez względu na wiek – będzie podtrzymywał swoją gotowość do adaptacji poprzez ustawiczny proces uczenia się. Dbałość o ciągły rozwój da jednak pracownikowi szansę na to, że zdobywane wraz z wiekiem doświadczenie będzie przez niego w pełni wykorzystane.

¹⁰ K. ZAWADZKI, *Między pracą a emeryturą – benchmark europejski*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, E. Dolny, Toruń 2008, s. 42.

¹¹ K. DEMBCZYŃSKI, K. MAŁY, *Sylwetka osób 50+*, s. 78.

¹² K. JANUSZKIEWICZ, *Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia*, Łódź 2009, s. 128.

BIBLIOGRAFIA

- AVOLIO B.J., BARRETT G.V.: Effects of age stereotyping in a simulated interview, "Psychology and Aging" 1987, vol. 2, iss. 1, pp. 56-63.
- CZYŻEWSKI B., POLCYN J.: Education quality and its drivers in rural areas of Poland, "Eastern European Countryside" 2016, no. 22, pp. 197-227.
- DEMBCZYŃSKI K., MĄDRY K.: Sylwetka osób 50+ na zachodniopomorskim rynku pracy, [w:] *Co z tą pracą? Pomorze Zachodnie w perspektywie interdyscyplinarnej i międzynarodowej*, red. S. Flejterski, Szczecin: Wydawnictwo ZAPOL 2013.
- JANUSZKIEWICZ K.: Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2009.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r. Studia i analizy statystyczne, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztoła, Warszawa–Gdańsk: GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2012.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2011 r. Studia i analizy statystyczne, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztoła, Warszawa–Gdańsk: GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2013.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2012 r. Studia i analizy statystyczne, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztoła, Warszawa–Gdańsk: GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2014.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r. Studia i analizy statystyczne, oprac. zbior. pod kier. J. Auksztoła, Warszawa–Gdańsk: GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku 2015.
- MANDRZEJEWSKA-SMÓL I.: Wiek i doświadczenie jako atrybuty działalności zawodowej, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego 2008.
- MILUSKA J.: Obrazy społeczne grup narażonych na dyskryminację. Uwarunkowania społeczno-demograficzne i psychologiczne, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM 2008.
- POLCYN J., STĘPIEŃ S.: Efektywna organizacja dostarczania dóbr publicznych – na przykładzie sektora edukacji w Polsce, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce” 2016, nr 2(21), s. 266-280.
- ZAWADZKI K.: Między pracą a emeryturą – benchmark europejski, [w:] *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, E. Dolny, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 2008.
- ZELIAŚ A.: Metody statystyczne, Warszawa: PWE 2000.

ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WIEKIEM A CZASEM POZOSTAWANIA BEZ PRACY
BEZROBOTNYCH W POLSCE

Streszczenie

Dyskryminacja ze względu na wiek stanowi istotny problem polskiego rynku pracy. Problem ten występuje dość powszechnie. Myślowe stereotypy oraz niska świadomość społeczna dotycząca potencjału osób starszych nie sprzyjają odpowiedniemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego dostępnego

na polskim rynku pracy. Deprecjonowanie osób starszych zauważalne jest w realizowanych procesach rekrutacji, jak również w odniesieniu do osób już pracujących.

Celem artykułu była próba odpowiedzi na pytanie, jaka jest zależność między wiekiem bezrobotnego a czasem, jaki potrzebuje on na znalezienie pracy. Badaniem objęto wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce. Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano wniosek, że wraz z wiekiem bezrobotnego wydłuża się czas poszukiwania przez niego pracy, a prawidłowość ta ma charakter nieprzypadkowy i wykazana została na podstawie ośmiu kolejnych lat. Dodatkowo zauważono, że różnice w strukturze bezrobotnych pod względem czasu pozostawania bez pracy nie są stałe i maleją wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych.

Słowa kluczowe: wiek; bezrobocie; Polska; weryfikacja hipotezy; test istotności; porównanie różnicy między frakcjami.

THE RELATIONSHIP BETWEEN AGE AND TIME OF UNEMPLOYMENT IN POLAND

S u m m a r y

Discrimination on the grounds of age is an important problem of the Polish labor market. This problem is quite common. Stereotypical thinking and poor public awareness of older people's potential do not support the proper use of human capital available on the Polish labor market. Depreciation of the elderly is noticeable in the recruitment processes as well as in the case of those who are working.

The aim of the article was to answer the question, what is the relationship between the age of the unemployed and the time that he or she needs to find a job. The research was carried out on all registered unemployed in Poland. The analysis concluded that unemployment duration tends to increase with age, and this regularity is not accidental in nature and was demonstrated on the basis of eight consecutive years. In addition, it was noted that differences in the structure of the unemployed in terms of time of unemployment are not constant and decrease with the transition to the next age groups.

Key words: age; unemployment; Poland; verification of the hypothesis; test of significance; comparing the difference between the proportions.