

INFORMACJA PRASOWA

Raport „Siła wieku” - osoby 50+ na rynku pracy” – potrzebne są działania pracodawców, państwa i samorządów

Starzenie się społeczeństwa sprawia, że osoby 50+ i 60+ stają się jednym z najważniejszych zasobów rynku pracy. Raport „Siła wieku – osoby 50+ na rynku pracy”, przygotowany na zlecenie CIOP-PIB, pokazuje, że wydłużanie aktywności zawodowej i inwestowanie w potencjał dojrzałych pracowników jest nie tylko wyzwaniem społecznym, ale także koniecznością gospodarczą.

Autorkami raportu są ekspertki: dr Daria Bazydło-Egier, mgr Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska oraz mgr Ewa Ulicz. Analiza została przygotowana metodą desk research – przeanalizowano ponad 100 pozycji (w bibliografii uwzględniono blisko 80 kluczowych opracowań naukowych, popularnonaukowych i publicystycznych), a także dane statystyczne i raporty instytucjonalne.

Wnioski raportu są jednoznaczne: starzenie się populacji to trwały megatrend, który już dziś wpływa na rynek pracy, a w kolejnych dekadach będzie wymuszał zmianę struktury zatrudnienia, wydłużenie aktywności zawodowej oraz dostosowanie rozwiązań ekonomicznych, zdrowotnych i społecznych. Kluczowe jest tworzenie miejsc pracy przyjaznych osobom starszym i traktowanie działań wspierających aktywność zawodową 50+ jako inwestycji, a nie kosztu.

Raport wskazuje też, dlaczego część osób 50+ wypada z rynku pracy lub nie planuje kontynuować kariery po osiągnięciu wieku emerytalnego. Bariery mają charakter systemowy (m.in. brak kompleksowych rozwiązań wspierających aktywność zawodową, niewystarczające wsparcie opiekuńcze, słabo rozwinięta oferta pracy w niepełnym wymiarze) oraz kulturowy (stereotypy dotyczące wydajności czy kompetencji starszych pracowników). Po stronie indywidualnej wymieniane są m.in. pogarszający się stan zdrowia, obawa przed technologiami czy niski udział w edukacji dorosłych.

W opracowaniu przytoczono także dowody na realną dyskryminację ze względu na wiek już na etapie rekrutacji: według opisanego eksperymentu Polskiego Instytutu Ekonomicznego fikcyjni kandydaci 50+ otrzymywali ponad dwa razy mniej zaproszeń na rozmowę niż osoby 20+ o tych samych kwalifikacjach. Raport podkreśla również szczególną sytuację kobiet po 50. roku życia, które mogą doświadczać tzw. ageizmu zwielokrotnionego (nakładanie się dyskryminacji związanej z wiekiem i płcią).

Autorki zwracają uwagę, że pracodawcy powinni uwzględniać także kwestie zdrowotne typowe dla wieku dojrzałego, w tym meno- i andropauzę – jako naturalne procesy biologiczne, które mogą wpływać na kondycję psychofizyczną, ale odpowiednio „zaopiekowane” nie muszą oznaczać wykluczenia z życia zawodowego.

Jednym z kluczowych rozwiązań rekomendowanych w raporcie jest zarządzanie wiekiem w organizacji. Strategia ta powinna obejmować m.in. rekrutację bez uprzedzeń i dobry onboarding, dostęp do szkoleń i rozwoju w każdej grupie wieku (lifelong learning), planowanie ścieżek kariery, działania well-being i programy zdrowotne, ergonomię i dostosowanie stanowisk pracy, możliwość przeorganizowania zadań (job crafting), elastyczne formy zatrudnienia oraz plany przejścia na emeryturę. Takie podejście ma wspierać ciągłość działania organizacji i ograniczać ryzyko utraty talentów.

Raport podkreśla rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i potrzebę programów edukacyjnych dostosowanych do możliwości osób starszych, aby zapobiegać „inflacji kompetencji” w gospodarce opartej na ciągłej zmianie. Jednocześnie zwraca uwagę, że w warunkach malejącej liczby młodych

pracowników to właśnie osoby 50+ i 60+ będą w nadchodzących latach jednym z kluczowych zasobów rynku pracy. Badania przytoczone w opracowaniu pokazują, że ponad 70% osób po 60. roku życia deklaruje chęć kontynuowania pracy – z powodów finansowych, dla utrzymania aktywności i rutyny oraz dla kontaktów społecznych.

W zakończeniu autor ki wskazują, że pełniejsze wykorzystanie potencjału osób 50+ to nie tylko kwestia społeczna, ale też gospodarcza. Skuteczne działania wymagają podejścia „współodpowiedzialnego”: pracodawcy mogą tworzyć realne warunki sprzyjające dłuższej pracy, samorządy rozwijać ofertę edukacyjną i zdrowotną, a państwo wzmacniać rozwiązania prawne i ekonomiczne zachęcające do wydłużania aktywności zawodowej.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przygotował raport „Siła wieku – osoby 50+ na rynku pracy” w ramach ogólnokrajowej kampanii informacyjnej „Siła wieku”, skierowanej do pracodawców i pracowników 50+. Kampania jest realizowana ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025 i finansowana przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Pełny tekst raportu jest dostępny na stronie:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P7120019641764921422216&html_tresc_root_id=300017109&html_tresc_id=300017110&html_klucz=123456&html_klucz_spis=

Kontakt dla mediów:

Wioleta Klimaszewska

CIOP-PIB, Czerniakowska 16, 00-701 WarszawawWioleta.klimaszewska@ciop.pl