



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Sytuacja osób 50+ na rynku pracy

dr hab. Ewa Flaszyńska

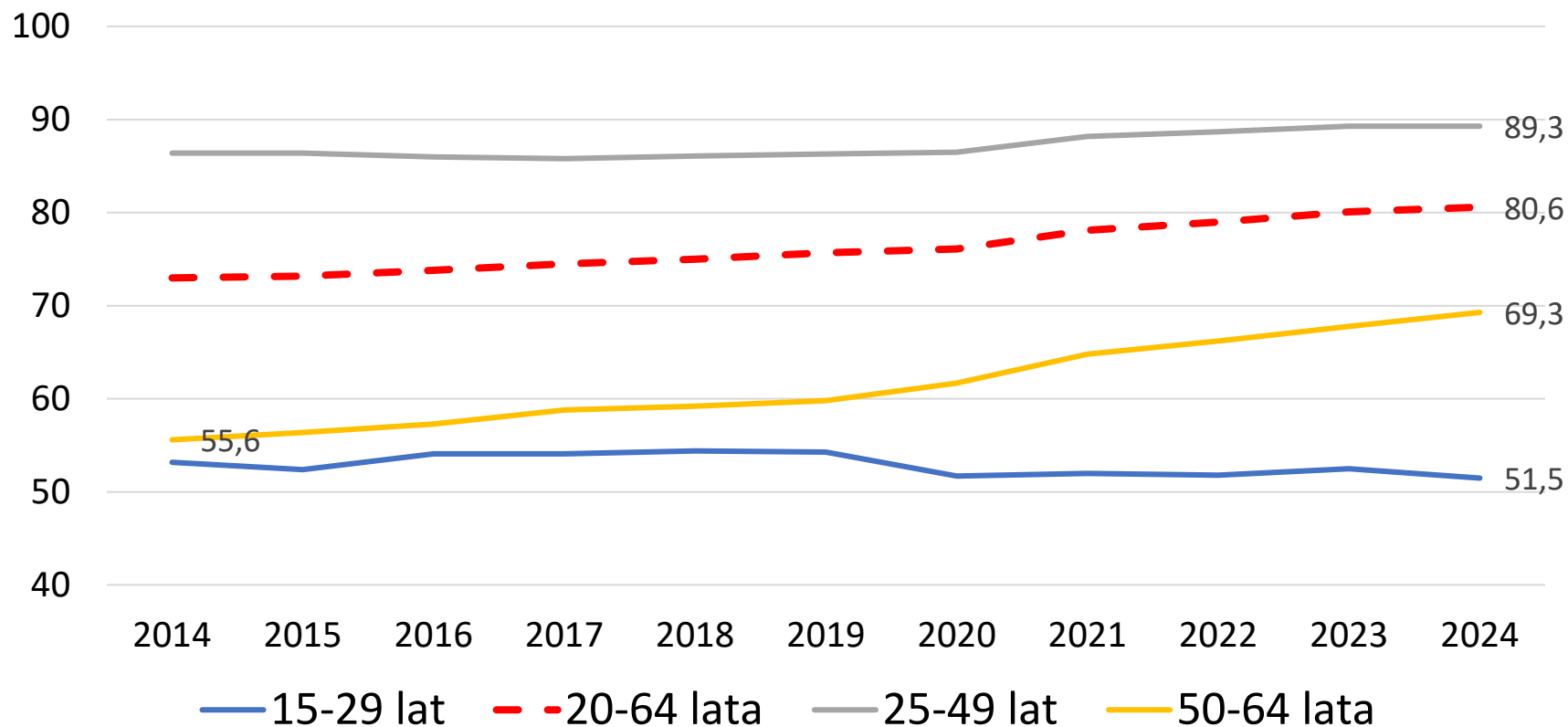
Dyrektorka Departamentu Rynku Pracy

Konferencja Zarządzanie wiekiem w organizacji – osoby 50+ na rynku pracy

19 maja 2025

Osoby po 50 roku życia są mniej aktywne zawodowo niż młodsi ale ich aktywność dynamicznie rośnie

Współczynnik aktywności zawodowej (%)



69,3% wyniósł w 2024
współczynnik aktywności
zawodowej w grupie 50-
64 lata

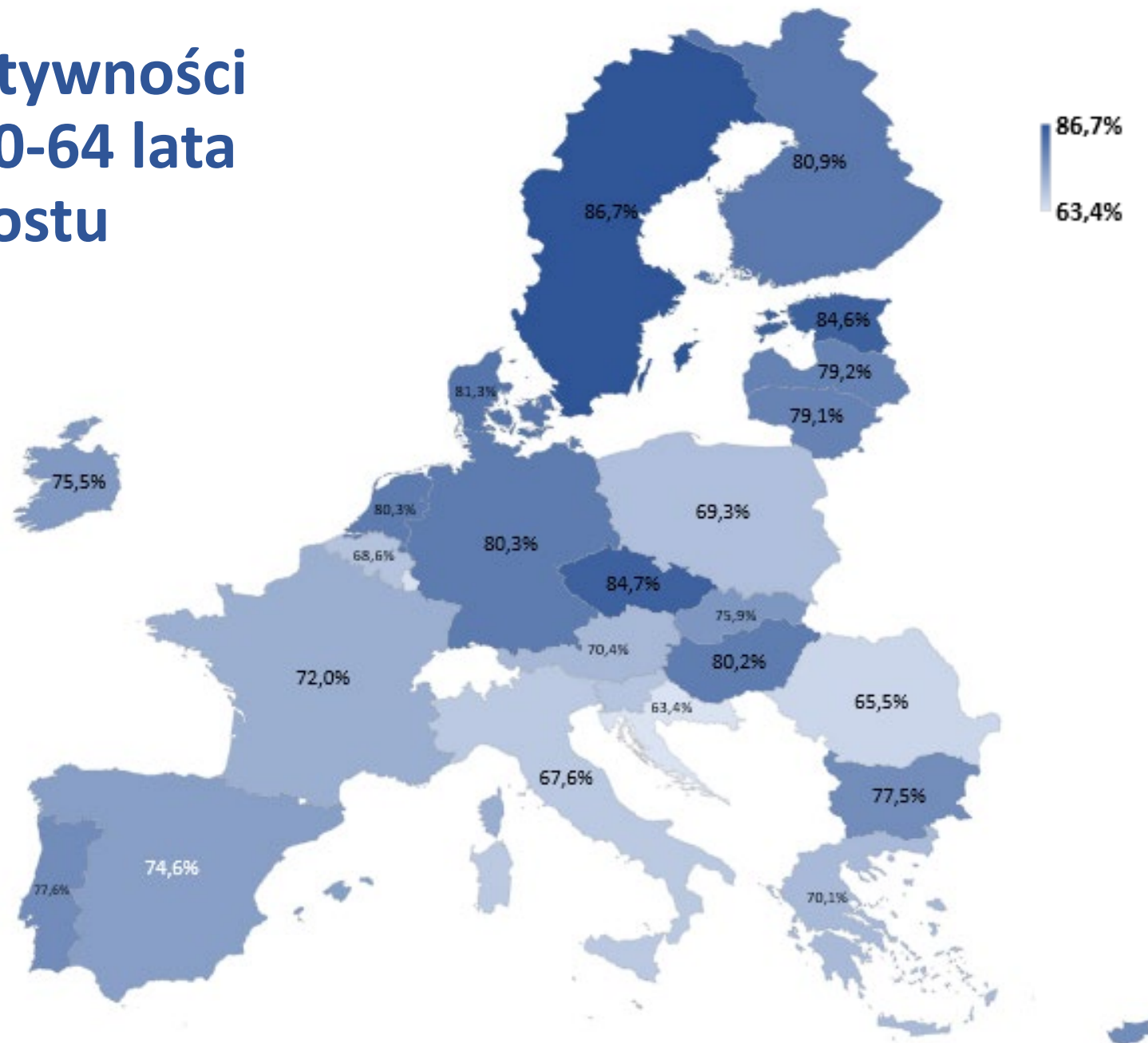
Wzrost w ciągu 10 lat aż
o 13,7 punktu proc.

Grupa **odporna** na
kryzysy np. Covid-19

Polska krajem o niskiej aktywności zawodowej osób wieku 50-64 lata – duży potencjał wzrostu

2024

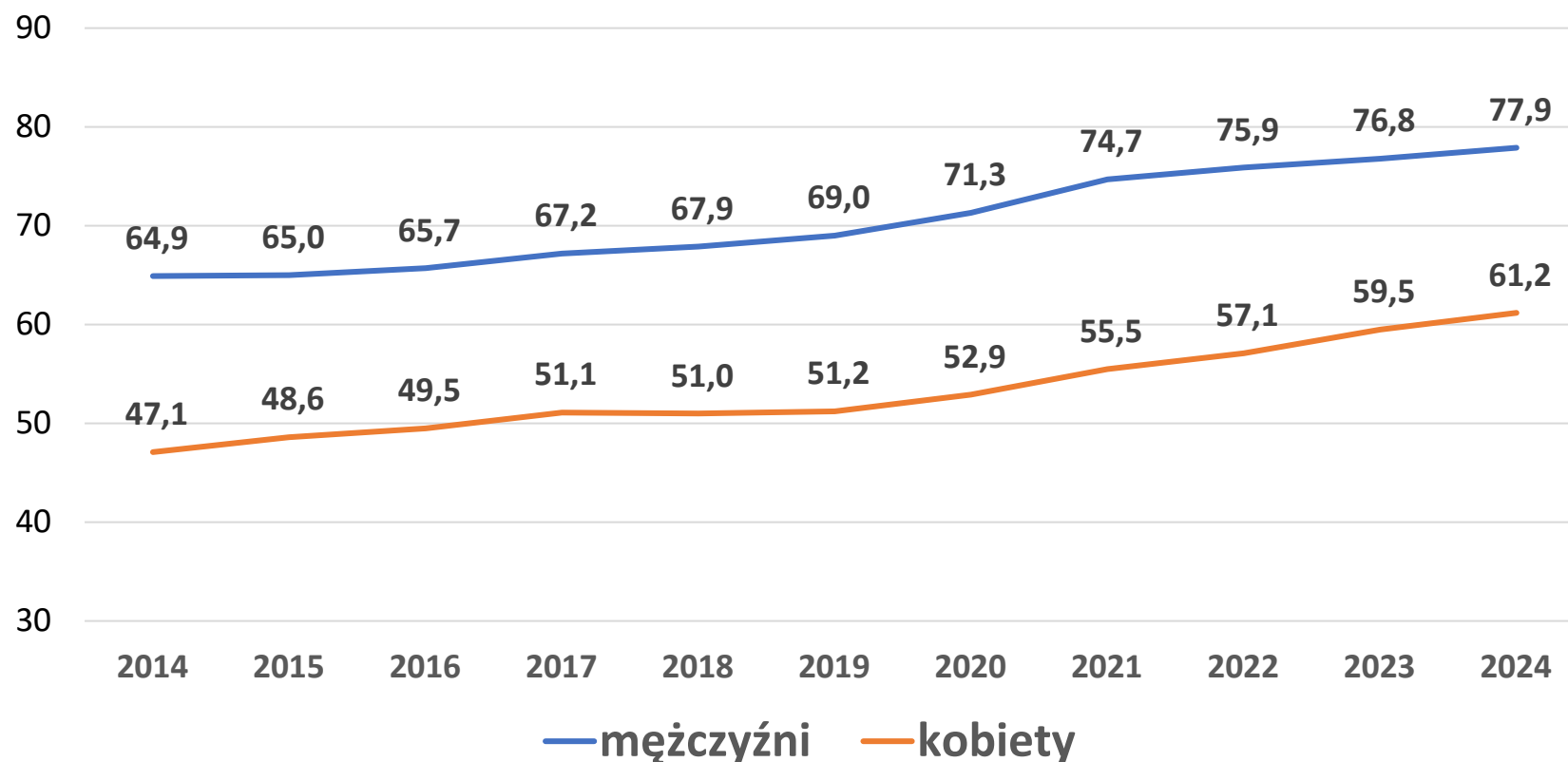
- Polska na 8 pozycji od końca w UE (69,3%)
- Najwyższa aktywność: Szwecja (86,7%), Czechy (84,7%), Estonia (84,6%)
- Najniższa – Chorwacja (63,4%)
- 74,3% w UE



Źródło: Eurostat

Starsze kobiety są dużo mniej aktywne niż mężczyźni

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50-64 lata (%)



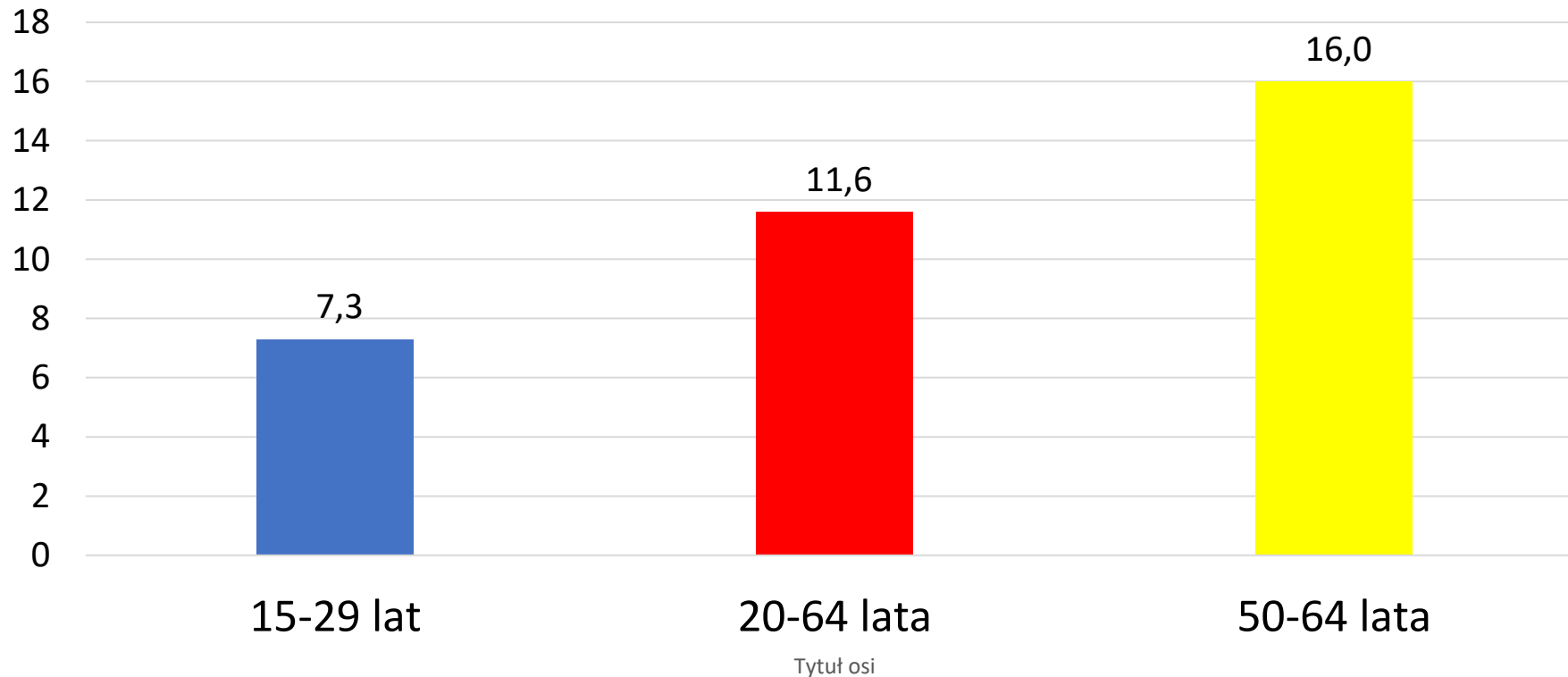
Źródło: Eurostat

Aktywność zawodowa starszych bez względu na płeć rośnie

16,7 punktu proc. wyniosła w 2024 luka pomiędzy współczynnikami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50-64 lata

Luka w zatrudnieniu (gender employment gap) rośnie wraz z wiekiem

Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wg wieku w
2024 (pkt. proc.)



67,9% wskaźnik
zatrudnienia w
grupie 50-64 lata

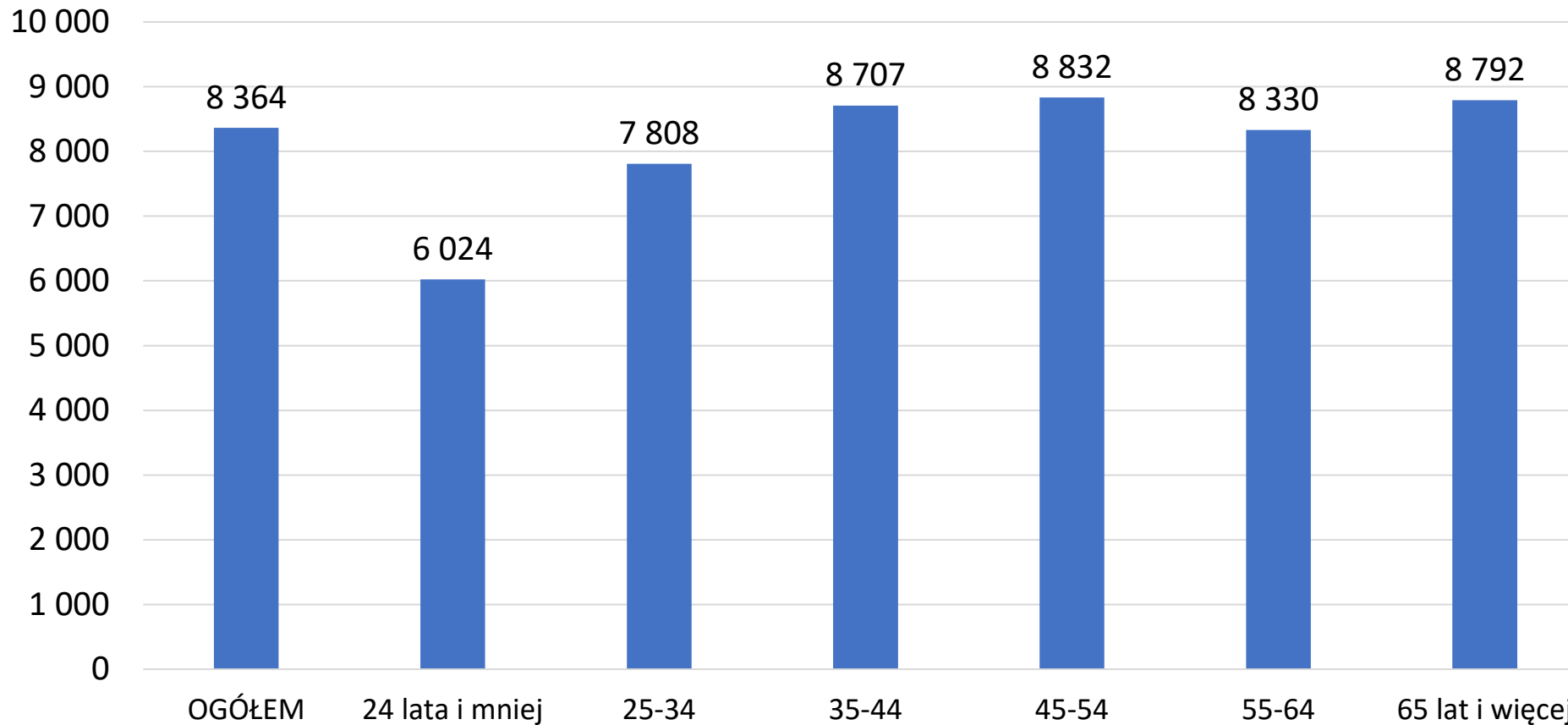
60,2% kobiety

76,2% mężczyźni

**16 pkt. proc. LUKA
W ZATRUDNIENIU
kobiet i mężczyzn w
wieku 50-64 lata**

Wynagrodzenia vs. wiek

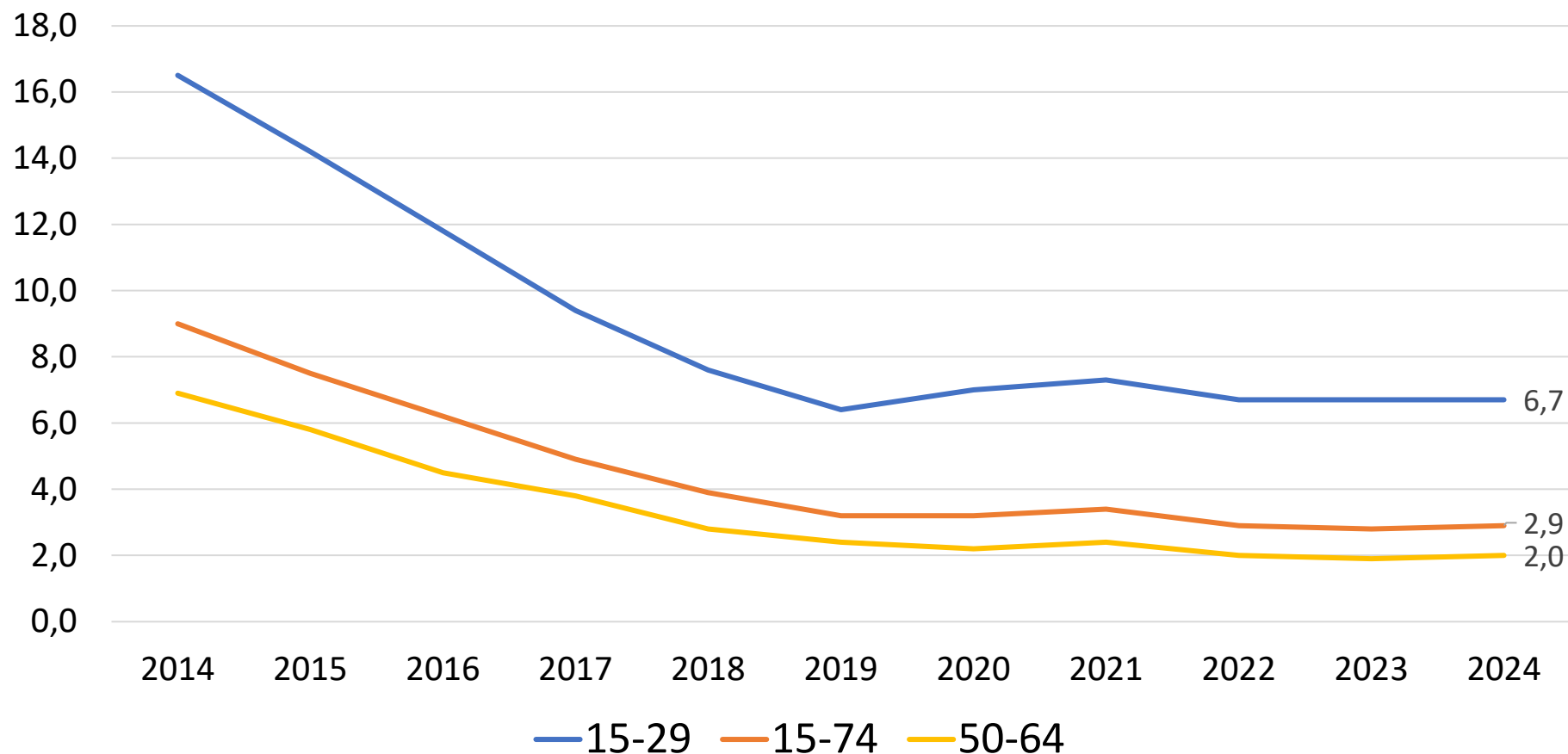
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wg grup wieku październik 2024 (zł)



Wynagrodzenie rośnie wraz ze zdobywanym z wiekiem, a tym samym doświadczeniem zawodowym

Im wyższy wiek tym niższa stopa bezrobocia (Eurostat)

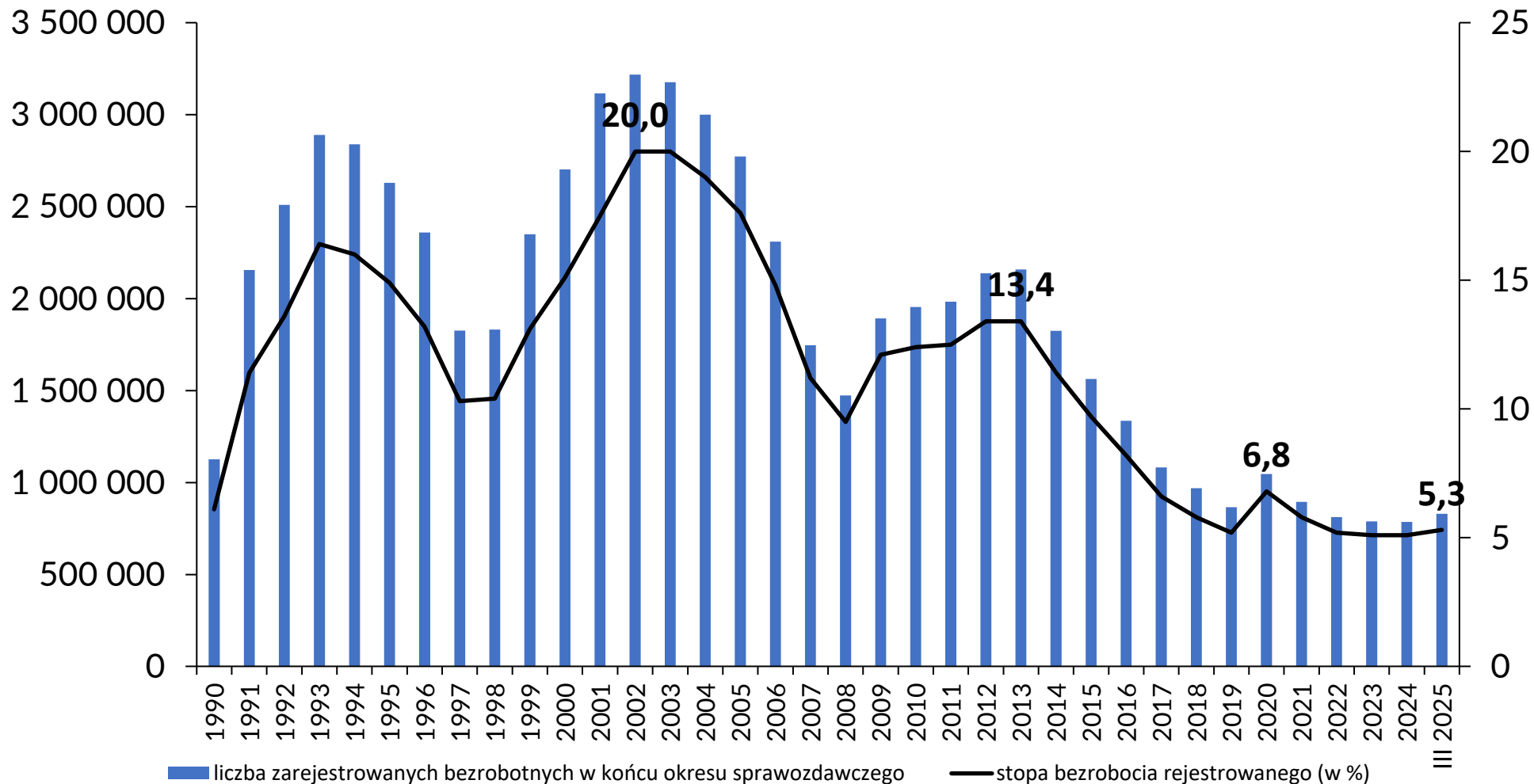
Stopa bezrobocia wg Eurostatu (%)



Wg danych Eurostat na podstawie BAEL stopa bezrobocia w najstarszej grupie wiekowej jest najniższa – 2,0% w grupie 50-64 lata vs 6,7% w grupie 15-29 lat

Niska stopa bezrobocia rejestrowanego - dobra sytuacja na polskim rynku pracy

w liczbach bezwzględnych

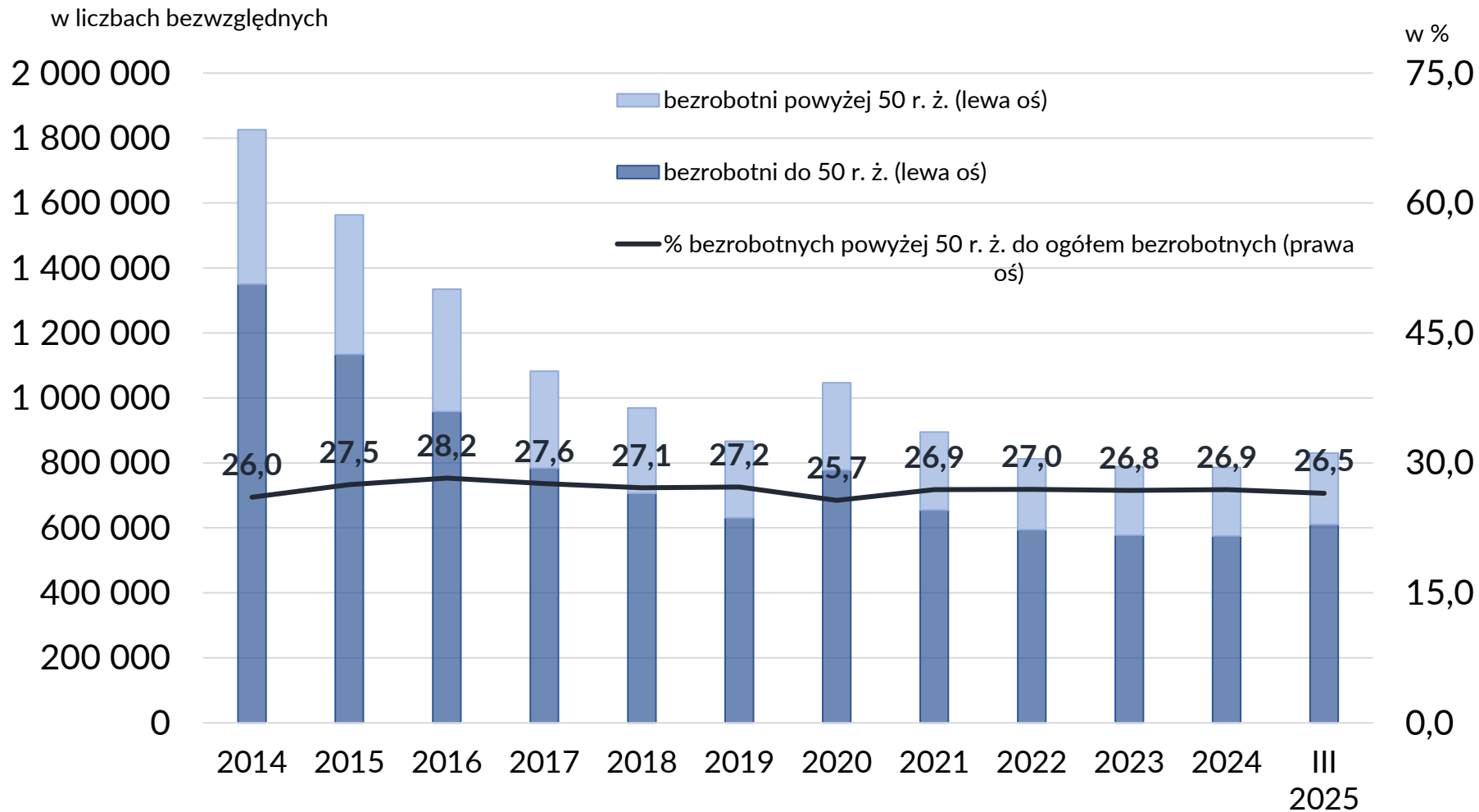


w %

829,9 tys.
bezrobotnych
zarejestrowanych
w urzędach pracy
w końcu marca 2025

5,3% - stopa
bezrobocia
rejestrowanego

Stabilny udział osób 50+ w ogóle bezrobotnych



219,9 tys. bezrobotnych powyżej 50 r.ż. zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu marca 2025

26,5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych

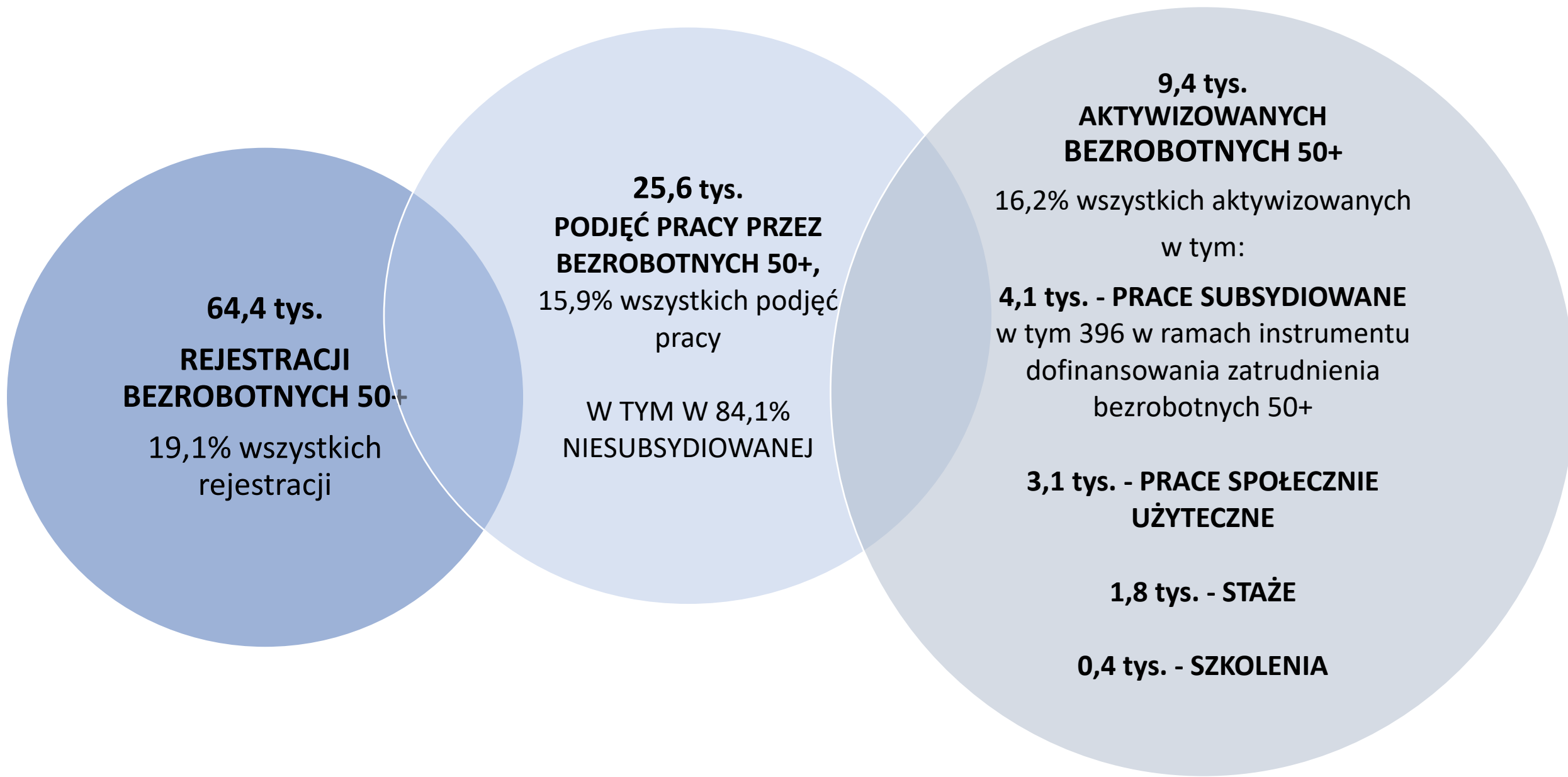
Charakterystyka osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia



- **Słabiej wykształceni** - wykształcenie wyższe 8,1% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. wobec 17,2% pozostałych bezrobotnych
- **Częściej są to osoby z niepełnosprawnościami** – 10,9% bezrobotnych powyżej 50 r.ż. wobec 4,4% pozostałych bezrobotnych
- **Zdecydowana większość to mężczyźni** - 62,9% bezrobotnych powyżej 50 r. ż.
- **Nieco częściej posiadają prawo do zasiłku** - 18,7% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. i 14,4% pozostałych bezrobotnych
- **Rzadziej korzystają z aktywizacji** - w okresie styczeń-marzec 2025 r. udział w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło 9,4 tys. bezrobotnych powyżej 50 r. ż, co stanowiło jedynie 16,2% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych
- **Dłużej pozostają bez pracy** - 47,3% bezrobotnych powyżej 50 r. ż. bez pracy powyżej 12 miesięcy od zarejestrowania się wobec 33,0% pozostałych bezrobotnych

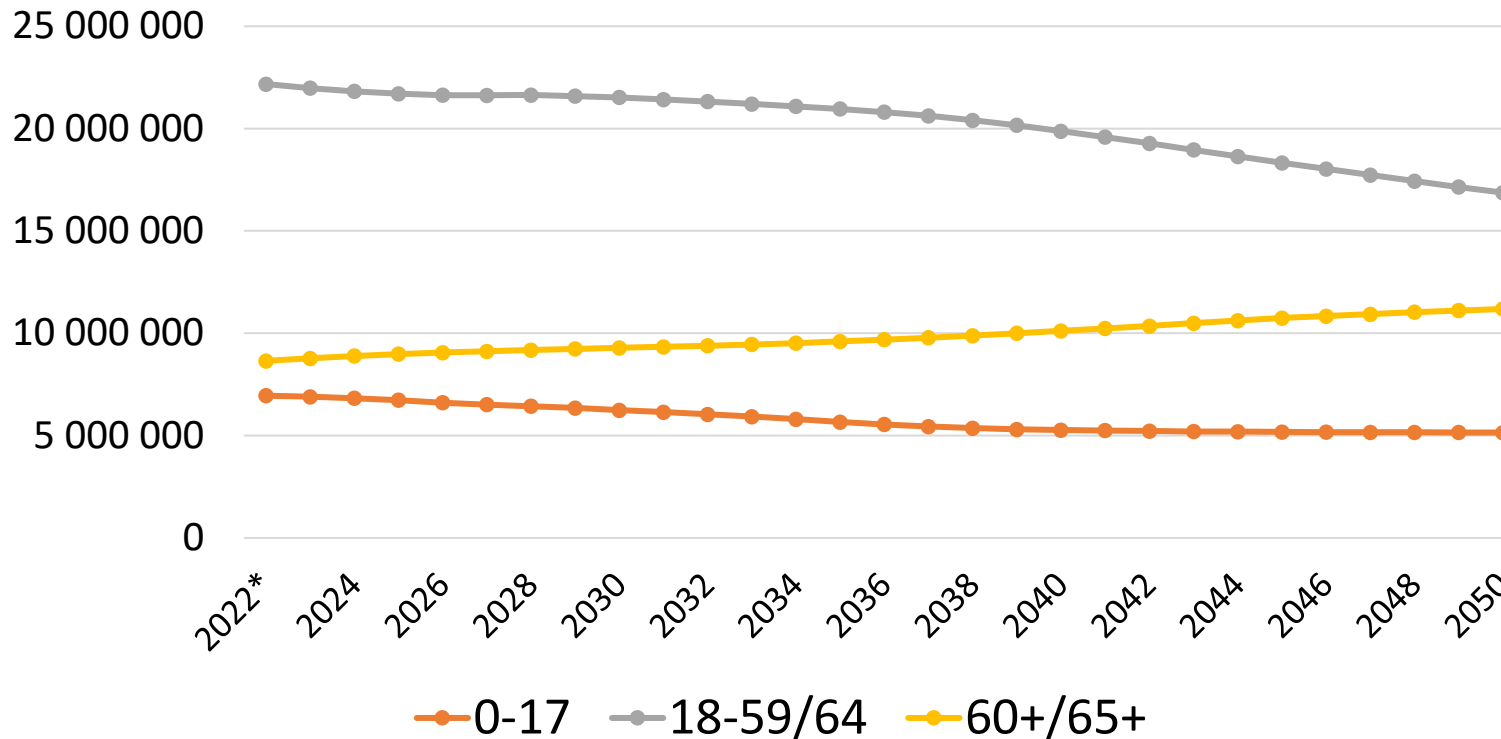
*dane z końca marca 2025 r.

Bezrobotni powyżej 50 r.ż. – I kw. 2025



Demografia a rynek pracy

Prognoza ludności wg grup wiekowych (liczba osób)



Źródło: GUS

2024

18% dzieci
58% wiek produkcyjny
24% wiek emerytalny

2050

15% dzieci
51% wiek produkcyjny
34% wiek emerytalny

Spadek populacji między 2022-2050 o 12%, **spadek udziału os. wieku produkcyjnym o 7 punktów proc.** Aktualnie co **czwarty** Polak jest w wieku emerytalnym, za 25 lat będzie to co **trzeci** Polak

Populacja będzie się starzeć a na rynku pracy są różne pokolenia – zarządzanie wiekiem

Cel: wspierać pracowników tak aby jak najdłużej, **jeśli tego chcą, mogli realizować się i być aktywnymi w pracy.**

Pracodawcy powinni uczyć się jak skutecznie **zarządzać wiekiem** tak aby umożliwić wykorzystanie potencjału pracowników w różnym wieku. Jest to szczególnie istotne w kontekście zmian demograficznych, starzejącego się społeczeństwa i potrzeby tworzenia wielopokoleniowych zespołów, które często będą spotykać się w firmach. Każde z tych pokoleń może mieć **różne podejście do pracy, motywację, oczekiwania, preferencje technologiczne oraz styl komunikacji.**

Wszystkie pokolenia powinni czuć się wartościowe.

Istotna będzie wymiana doświadczeń - **transfer wiedzy między pokoleniami.** Młodsze pokolenia mogą wnieść: wykorzystanie nowych technologii, kreatywność i energię. Starsi: doświadczenie, umiejętność rozwiązywania problemów ale też lojalność, zaangażowanie, staranie się, „kult pracy”.

Co mogą zrobić pracodawcy dla pracowników 50+, co mogą zrobić pracownicy

Pracodawcy

- Elastyczny czas pracy
- Praca zdalna / zdalna okazjonalna
- Szkolenia i rozwój zawodowy
- Polityki przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek (ageizm)
- Wykorzystanie technologii
- Integracja różnych pokoleń
- Oferowanie pracy na część etatu
- **Zarządzanie wiekiem**

Pracownicy

- Otwartość na szkolenia i rozwój zawodowy
- Dbanie o zdrowie (dieta, ruch)
- Zalety cenne dla pracodawców tj. dyspozycyjność, dzielenie się wiedzą, mentoring
- Otwartość na zmiany

Ochrona w Kodeksie Pracy

Pracownicy w wieku przedemerytalnym są szczególnie chronieni przez Kodeks Pracy

- **zakaz wypowiedzania umowy** o pracę pracownikowi, **któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego** (art. 39 KP)
- możliwość rozwiązania stosunku pracy w kilku wyjątkowych przypadkach, jak np.: zwolnienie dyscyplinarne, renta, likwidacja zakładu pracy, pracownik stracił prawo wykonywania danego zawodu.
- Okres ochronny przed emeryturą obowiązuje wyłącznie osoby zatrudnione w **ramach umowy o pracę**.

Zachęty dla seniorów do jak najdłuższej aktywności zawodowej

- **Polski system emerytalny ma wbudowane silne zachęty do odraczania emerytury** – dodatkowe składki na koncie emerytalnym i późniejsze przejście na emeryturę skutkują wyższym świadczeniem pobieranym do końca życia.
- **PIT 0** - osoby, które **osiągnęły wiek emerytalny i nadal są aktywne zawodowo** mogą skorzystać z **ulgi dla pracujących seniorów** (od stycznia 2022) – w 2023 skorzystało z tego ok. 144 tys. podatników.
- **Pracujący emeryci** - w grudniu 2024 - **872,6 tys. osób** z ustalonym prawem do emerytury podlegało ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu innego niż bycie emerytem. Spośród tych osób 556,8 tys. podlegało także ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. **W ciągu ostatnich 10 lat liczba pracujących emerytów wzrosła o 51,7%.** Średni wiek pracujących emerytów wyniósł 67,5 roku, dla mężczyzn było to 69,2 roku, dla kobiet – 66,3 roku
- Pracodawcy zatrudniający kobiety w wieku powyżej 55 lat i mężczyzn powyżej 60 lat są **zwolnieni z obowiązku odprowadzania za nich składek na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).**

Wsparcie osób starszych – rozwiązania w nowej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia

- **Pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy m.in. dla bezrobotnych powyżej 50. roku życia.**
- **Zachowano dofinansowanie dla pracodawcy lub przedsiębiorcy, który zatrudni skierowanego bezrobotnego powyżej 50 r. życia.**
- **Wydłużony okres pobierania zasiłku (do 365 dni) m.in. dla bezrobotnych powyżej 50. roku życia** posiadających co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku.
- **Nowy instrument – dofinansowanie dla pracodawcy lub przedsiębiorcy, który zatrudni osobę w wieku emerytalnym (co najmniej 60 lat – kobiety, 65 lat – mężczyźni) zarejestrowaną w urzędzie pracy jako poszukująca pracy.** Wysokość dofinansowania - maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Umowa będzie zawierana na okres do 12 miesięcy, przy czym dofinansowanie będzie przysługiwało co drugi miesiąc.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Dziękuję za uwagę