

Pracownicy 50+ w cyfrowym świecie pracy

dr hab. med. Joanna Bugajska, profesor Instytutu

Kierowniczka Zakładu Ergonomii

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

*Konferencja „ Zarządzanie wiekiem w organizacji - osoby 50+ na rynku pracy”
19 maja 2025 r., Warszawa, CIOP-PIB*

ZMIENIAJĄCY SIĘ ŚWIAT PRACY

- **Transformacja cyfrowa** - trend, który zmienia świat pracy.
proces wykorzystania technologii cyfrowych do przekształcenia procesów biznesowych w procesy częściowo lub w pełni zautomatyzowane.
- **Przykłady:** Roboty współpracujące, Internet rzeczy, Sztuczna inteligencja (AI), algorytmy i platformy pracy wraz z pracą zdalną.
- Przewiduje się, że zmiany związane z cyfryzacją pracy **przyspieszą i znacząco zmienią charakter i organizację pracy w całej Europie** (EU-OSHA, 2017).

AI I RYNEK PRACY

Szczególny wpływ na rynek pracy ma dynamicznie rozwijająca się **sztuczna inteligencja**:

- upraszcza bądź eliminuje część zadań,
- zwiększa produktywność,
- zwiększa presję na zdobywanie nowych umiejętności bądź przekwalifikowanie.

Wśród zawodów najbardziej narażonych na wpływ AI dominują **zawody specjalistyczne, częściej wykonywane przez kobiety oraz osoby z wykształceniem wyższym.**

Korgul, K., Witczak, J., Święcicki, I. (2024), AI na polskim rynku pracy, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa

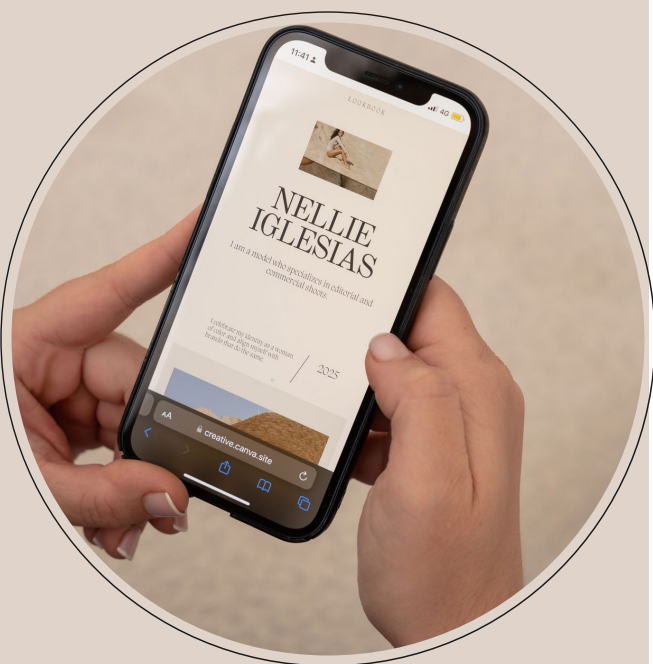
Kompetencje pracownika w zmieniającym się świecie pracy



- ✓ Nowa rzeczywistość rynku pracy powoduje, że pracodawcy dostrzegają **luki w umiejętnościach pracowników**. Wiedza, jaką pracownicy uzyskali wcześniej, **starzeje się, zmieniają się współcześnie wykorzystywane metody i narzędzia pracy**. Szacuje się, że nawet 375 milionów pracowników (**14% globalnej siły roboczej**) będzie musiało uczyć się nowych umiejętności (Czapla, 2020).
- ✓ Podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie stało się kluczowe, aby móc **nadążyć za szybkim postępem technologicznym i zmianami** (Loumpourdi 2021; Avis 2018; Śledziwska i in., 2024).
- ✓ **Kompetencje przyszłości** - wskazywane przez raporty polskie i międzynarodowe są **kompetencje cyfrowe** (Institute for the Future, 2020; Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości, 2022; Łapińska i in., 2022; World Economic Forum, 2023; Pawłowska-Cyprysiak, Hildt-Ciupińska, 2024)

Kompetencje cyfrowe wśród osób 50+

- Pomimo tego, że odsetek osób starszych korzystających z Internetu stale rośnie, nadal jest to największa grupa dotknięta **wykluczeniem cyfrowym**. Według badań krajowych jest to również grupa postrzegana przez pracodawców jako grupa o **najniższych kompetencjach cyfrowych** (Pawłowska-Cyprysiak, Hildt-Ciupińska, 2024).
- Autowykluczenie jest też związane z przekonaniem, że nauka trwa w życiu człowieka tylko do ukończenia przez niego określonego wieku. W konsekwencji w 2021 roku jedynie 2% ludności w wieku 55–64 lat uczestniczyło w kształceniu i szkoleniu. Warto również zauważyć, że jedynie 16% dorosłych w wieku 55–64 lata w Polsce ma wyższe wykształcenie (Eurostat 2022), to dodatkowo jest czynnikiem utrudniającym szybkie dostosowanie do zmian technologicznych.

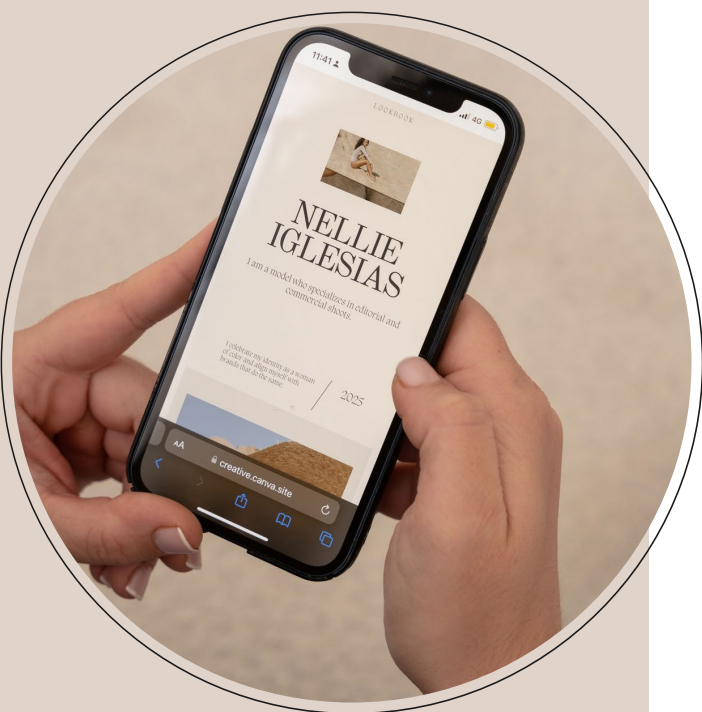


Nowe technologie i ich wpływ na pracowników 50+

- 👉 Wiele z technologii, które współcześnie powstają ma na celu **przewycięzenie ograniczeń fizycznych związanych z wiekiem i zwiększenie szans na zatrudnienie** w m.in. w starszych grupach wiekowych. Z jednej strony mają one za zadanie **ułatwiać** starszym pracownikom przewycięzanie problemów, z drugiej jednak mogą **tworzyć nowe bariery** jeśli nie są wystarczająco dostępne i przyjazne dla tej grupy (Foster-Thompson, Mayhorn, 2012).
- 👉 Pracownicy starsi **rzadziej korzystają** z zaawansowanego sprzętu i aplikacji w porównaniu do pracowników młodszych. Z drugiej strony, starsi pracownicy z dużym doświadczeniem zawodowym i kwalifikacjami **są skłonni poświęcić czas na szkolenia** i mogą czerpać korzyści z technologii cyfrowych (Meyer, 2009).
- 👉 Pracodawcy wskazują, że stosunek pracowników 50+ do nowych technologii jest **raczej negatywny**. Pracownicy Ci w tym kontekście są tą grupą, która **nie chce wprowadzać zmian** i z takich technologii **nie potrafi i nie chce korzystać**, jest na nie mniej otwarta oraz boi się o to czy będzie w stanie nabyć kompetencje niezbędne do jej wykorzystania (CIOP-PIB 2024, niepublikowany raport z badań).

Technostres wśród osób 50+

- Konieczność ciągłego doszkalanania się i rozwoju kompetencji cyfrowych może stanowić dla pracowników 50+ istotne źródło **technostresu** (stres wynikający z konieczności radzenia sobie w pracy z wielozadaniowością, przeciążeniami informacyjnymi, częstymi aktualizacjami systemów i związanej z tym niepewności, a także wymaganiami rozwiązywania problemów technicznych pojawiających się podczas korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) (Tarafdar i Ragu-Nathan, 2011).
- Badania wykazują że **starsi pracownicy, w porównaniu z młodszymi, doświadczają wyższego poziomu technostresu** (Roux, Botha, 2021), szczególnie narażeni są na niego pracownicy **powyżej 60 roku życia**, (Nimrod, 2018) .





ZMIENIAJĄCY SIĘ ŚWIAT PRACY – *walka ze stereotypami i uprzedzeniami*

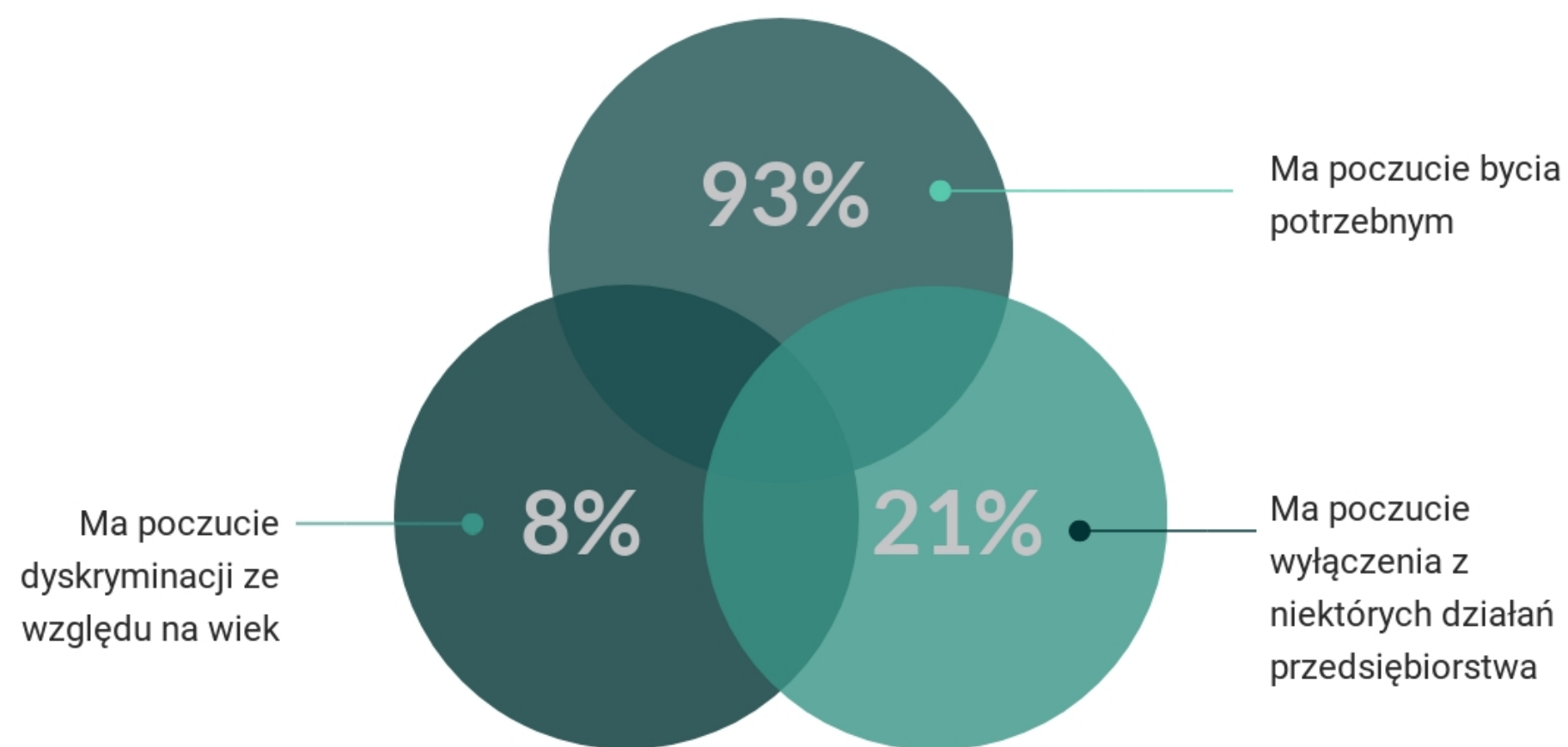
- „Osoby 50+ są mniej zdolne do nauki i adaptacji do nowych technologii”
 - „Osoby 50+ częściej chorują i częściej biorą zwolnienia”
- 

Kompetencje cyfrowe osób 50+

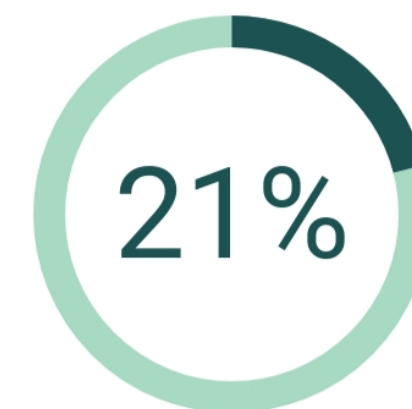
- Pracownicy 50+ jako jeden z pięciu głównych tematów szkoleń jakie chcieliby podejmować to **szkolenia komputerowe rozwijające kompetencje cyfrowe** (Pawłowska-Cyprysiak, 2019; Pawłowska-Cyprysiak; Hildt-Ciupińska, 2022).



Pracownicy 50+ w przedsiębiorstwie



Wskazuje, że w ich miejscu pracy dla pracowników 50+ kierowane są specjalne oferty szkoleń/ kursów



Wskazuje, że w ich miejscu pracy pracownicy starsi zachęcani są do doskonalenia się

Opracowano na podstawie wyników IV etapu program wieloletniego "Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator program: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Uczestnictwo pracowników 50+ w szkoleniach, kursach, konferencjach oferowanych przez firmę



Uczestnictwo pracowników 50+ w szkoleniach poza siedzibą firmy



Opracowano na podstawie wyników IV etapu program wieloletniego "Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator program: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

**Osoby
chcące się
szkolić
(N=544,
wiek 50-74)**

Są młodsze

Mają **dłuższy staż pracy** w obecnym miejscu zatrudnienia i na obecnym stanowisku pracy

Mężczyźni

Z wykształceniem wyższym, pracujący umysłowo

Pracują w **pełnym wymiarze czasu pracy**

Pracują na **stanowisku kierowniczym**

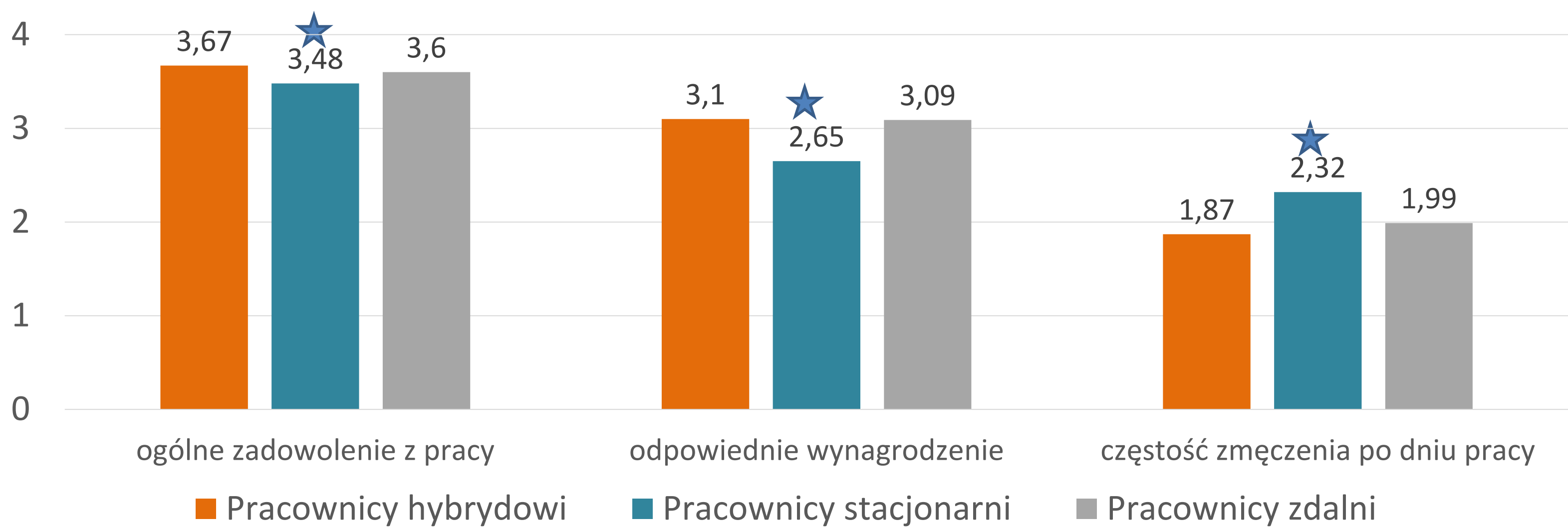
Pracują w **sektorze publicznym, w dużych i średnich przedsiębiorstwach**

Pracują głównie z **osobami młodszymi**

Wyżej oceniają swoją **zdolność do pracy**

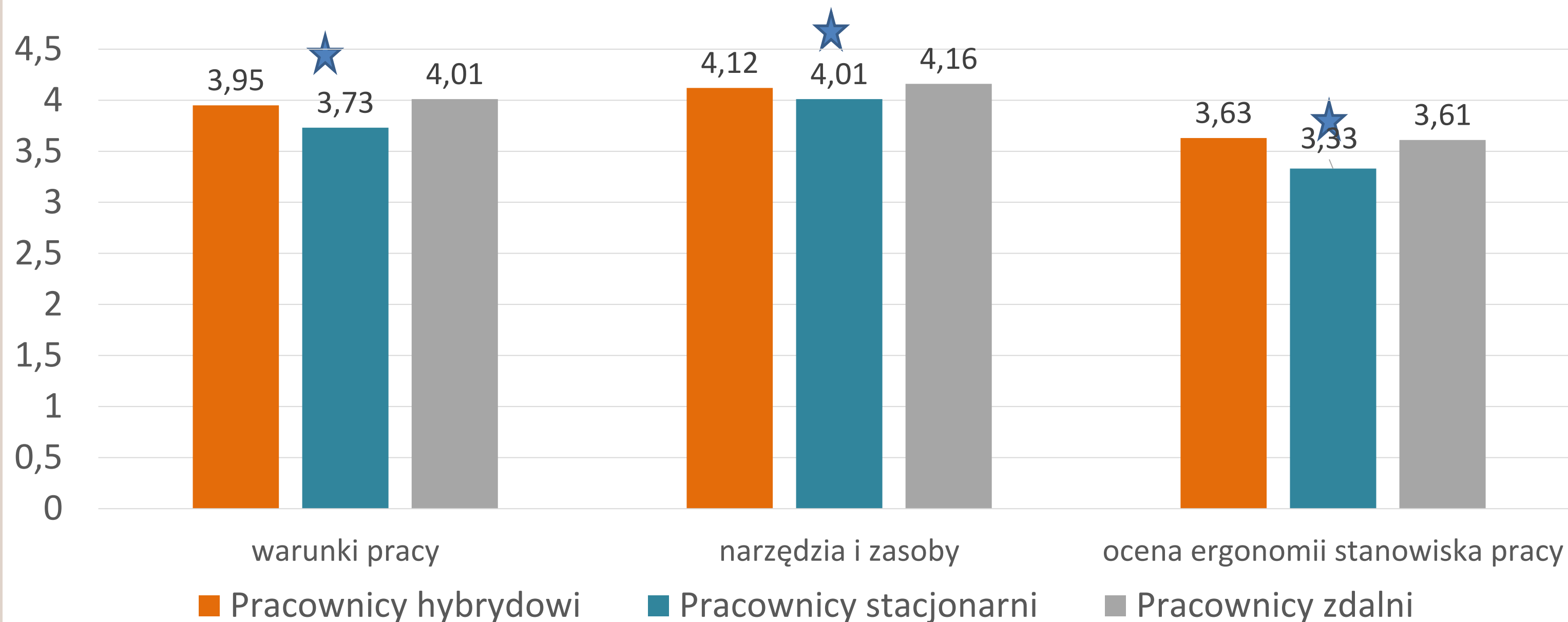
Wyżej oceniają **wymagania poznawcze i emocjonalne w pracy, możliwość rozwoju, znaczenie pracy, wsparcie od przełożonego oraz poczucie skuteczności**

Zadowolenie z pracy pracowników 50+ pracujących zdalnie, hybrydowo i stacjonarnie



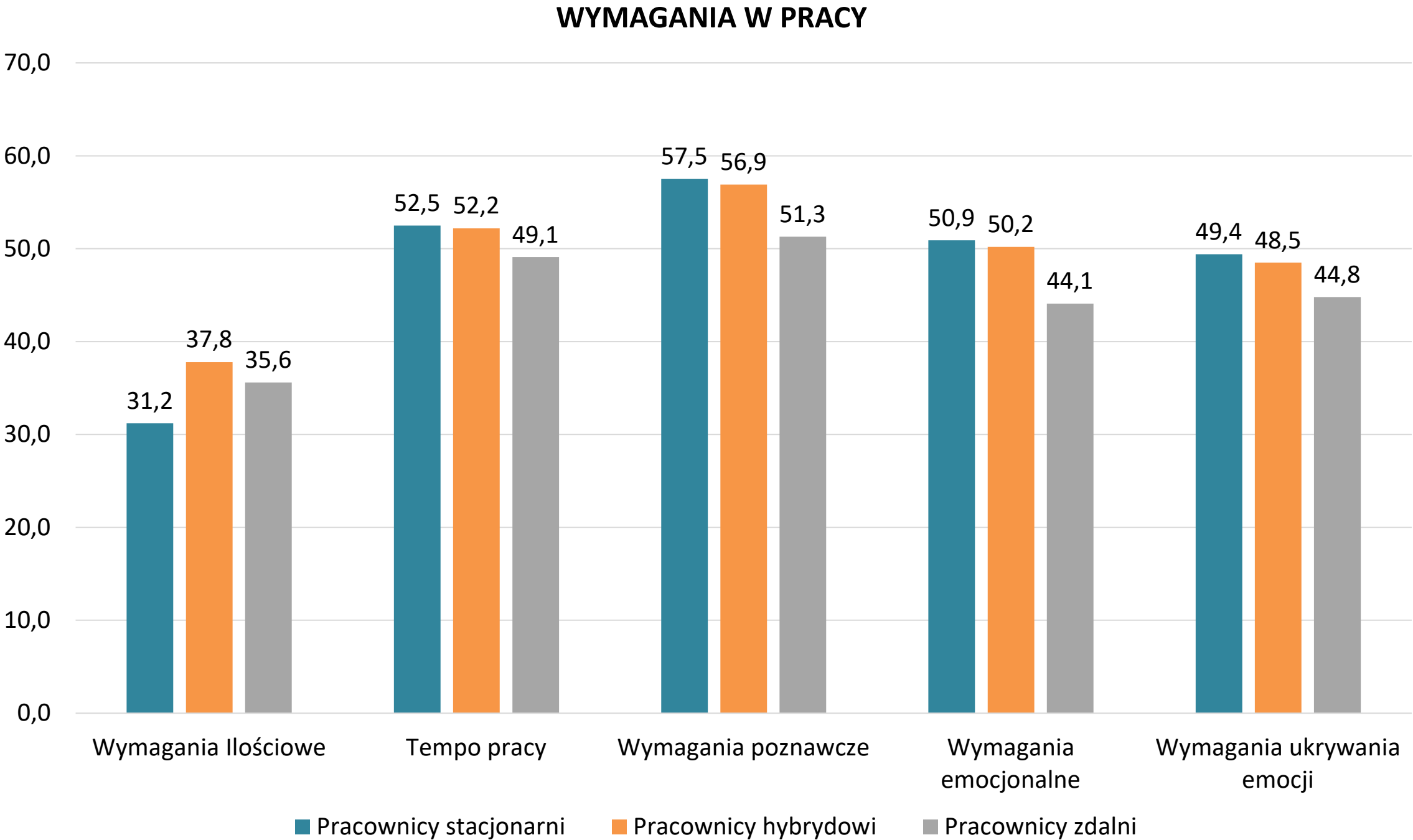
Opracowane w ramach projektu: *Badania w zakresie zarządzania zdrowiem starszych pracowników zdalnych i hybrydowych realizowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia w 2024r finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Subiektywna ocena warunków pracy wśród pracowników 50+ pracujących zdalnie, hybrydowo i stacjonarnie



Opracowane w ramach projektu: *Badania w zakresie zarządzania zdrowiem starszych pracowników zdalnych i hybrydowych realizowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia w 2024r finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

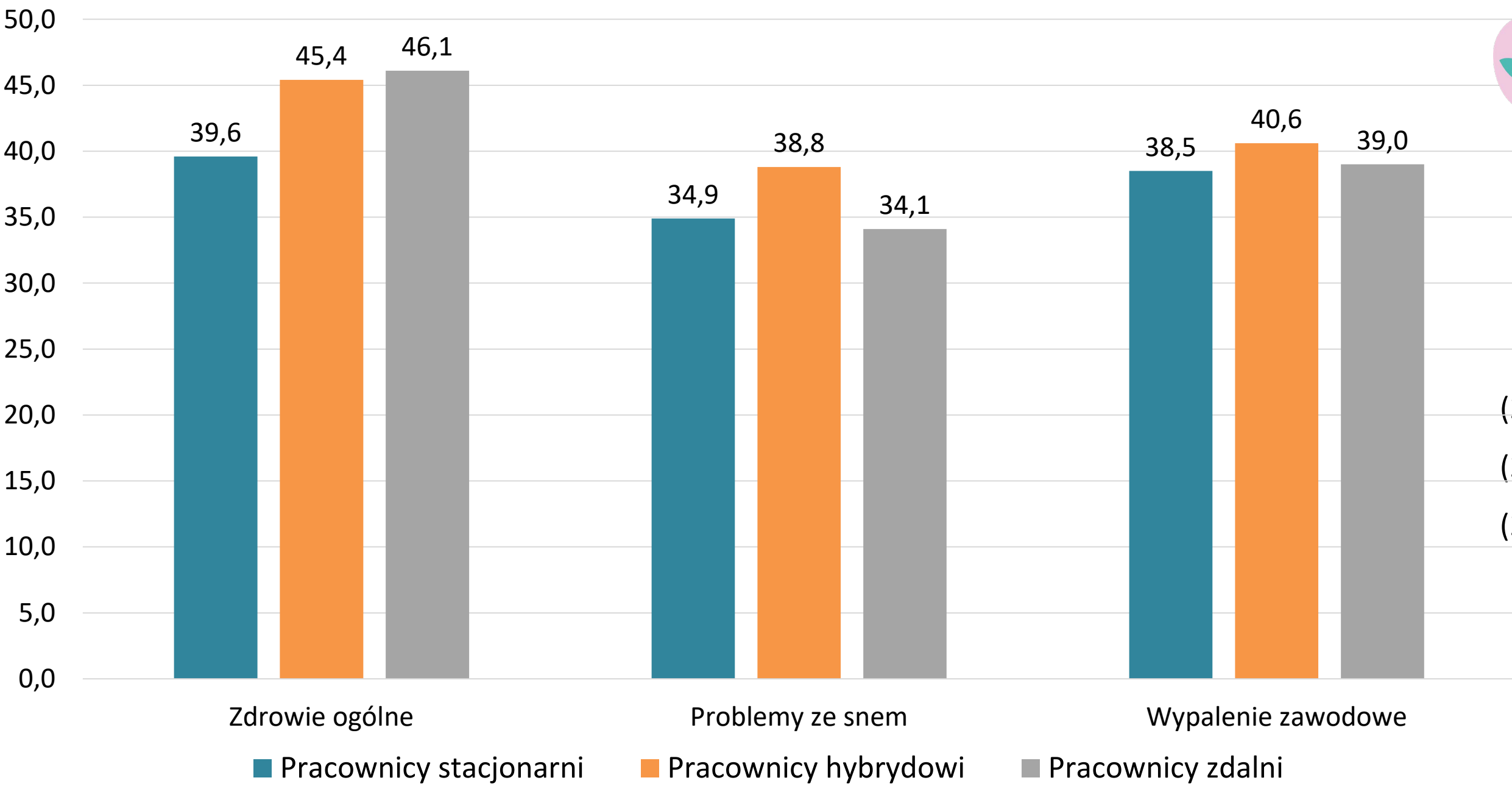
Wskaźniki wymagań w pracy



- (1) Wymagania ilościowe (S-H, S-Z)
- (2) Tempo pracy
- (3) Wymagania poznawcze (Z-H, Z-S)
- (4) Wymagania emocjonalne (Z-H, Z-S)
- (5) Wymagania ukrywania emocji

Opracowane w ramach projektu: *Badania w zakresie zarządzania zdrowiem starszych pracowników zdalnych i hybrydowych realizowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia w 2024r finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

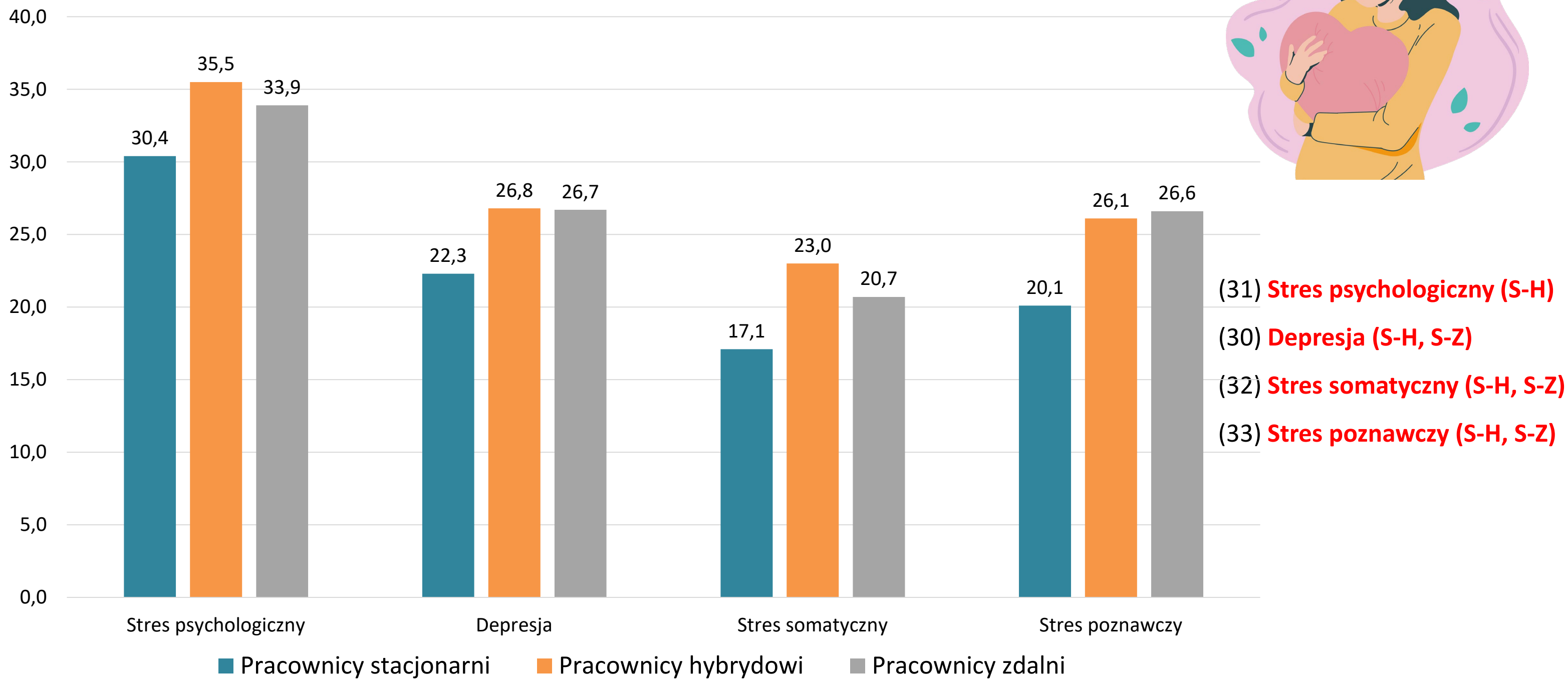
Zdrowie i dobrostan



- (27) **Zdrowie ogólne (S-H, S-Z)**
- (28) **Problemy ze snem (H-Z)**
- (29) Wypalenie zawodowe

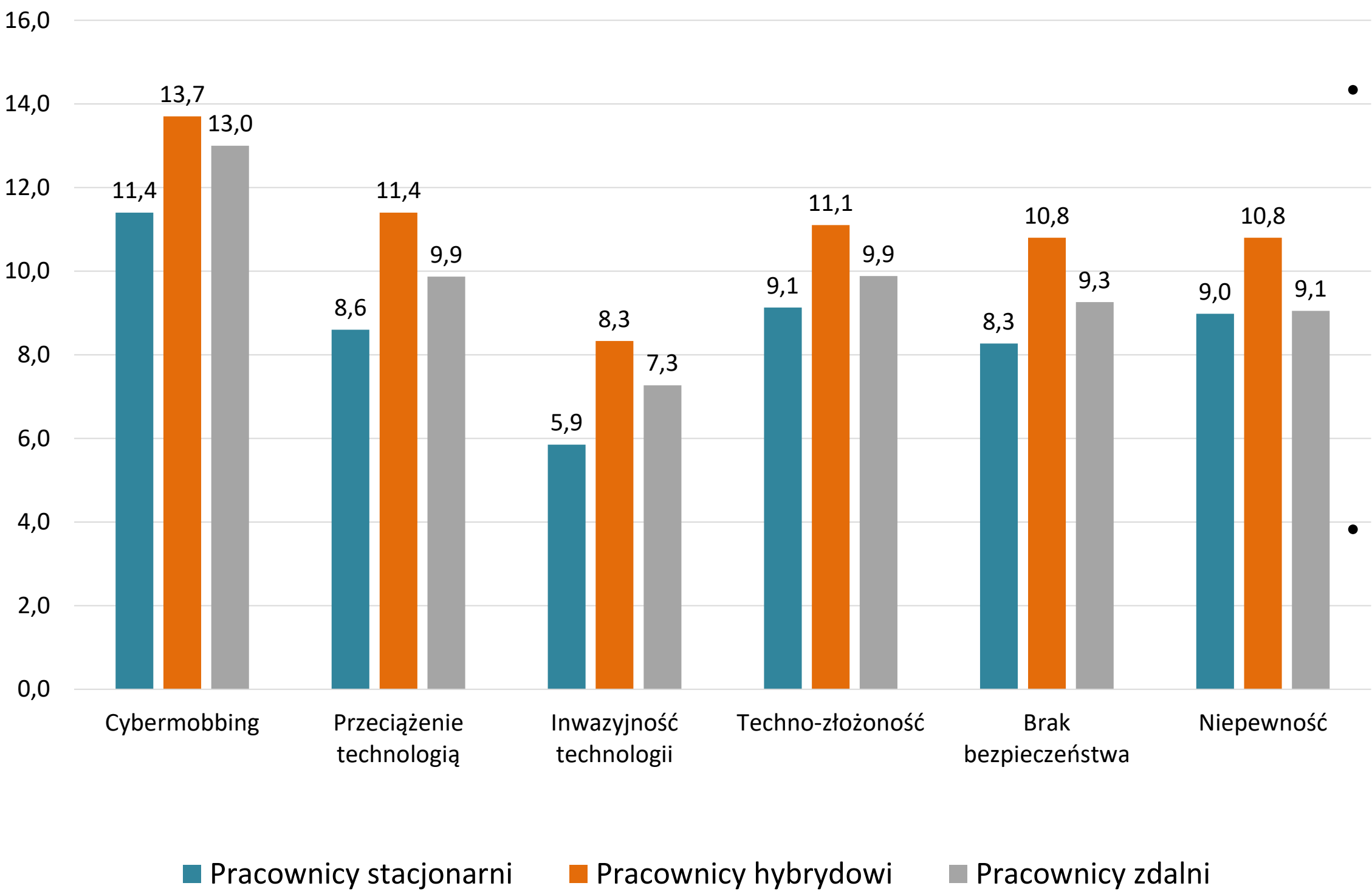
Wypalenie zawodowe - długofalowy efekt stresu zawodowego będącego wynikiem nadmiernych wymagań pracy i braku zasobów do radzenia sobie z tymi wymaganiami (Maslach i in., 2001).

Zdrowie i dobrostan



Opracowane w ramach projektu: *Badania w zakresie zarządzania zdrowiem starszych pracowników zdalnych i hybrydowych realizowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia w 2024r finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Cybermobbing i technostres



- Średni poziom TECHNOSTRESU (mierzonego wszystkimi wskaźnikami) w grupie pracowników zdalnych i stacjonarnych był statystycznie mniejsze w porównaniu do wyników w grupie pracowników hybrydowych
- Średni poziom TECHNOSTERSU (mierzonego wskaźnikiem *Inwazyjność technologii*) w grupie pracowników stacjonarnych był statystycznie mniejszy w porównaniu do wyników w grupie pracowników zdalnych

Opracowane w ramach projektu: *Badania w zakresie zarządzania zdrowiem starszych pracowników zdalnych i hybrydowych realizowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia w 2024r finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*

Podsumowanie

- ➡ Ważne jest podejmowanie działań na rzecz aktualizacji wiedzy **pracowników starszych na temat nowych technologii**, pokazywanie korzyści z ich wykorzystania oraz wskazywanie obszarów w jakich mogą one poprawić funkcjonowanie tej grupy zarówno zawodowe, jak i społeczne.
- ➡ **Daje to szanse na:**
 - na dłuższe pozostanie tej grupy na rynku pracy oraz nadążanie za zmieniającą się i zdigitalizowaną rzeczywistością
 - **obniżenie technostresu** u pracowników starszych, a przez to poprawiające ich zdrowie psychiczne oraz efektywność pracy.