



50-latkowie pod presją na rynku pracy.

CIOP-PIB wyróżniony za kampanię społeczną „Siła Wieku”

W Polsce, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata należy do najniższych w Europie, konieczne są pilne działania ograniczające dyskryminację ze względu na wiek oraz wspierające dojrzałych pracowników w utrzymaniu aktywności zawodowej. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) został wyróżniony nagrodą “DNA - bo pomaganie mamy w genach” za realizację kampanii informacyjnej pn. „Siła Wieku”, której celem jest wsparcie osób 50+ na rynku pracy, przełamywanie stereotypów dotyczących pracowników z tej grupy wiekowej oraz promowanie dbałości o zdrowie, jako niezbędnego warunku utrzymania długiej aktywności zawodowej. Nagrodę odebrała podczas gali Agnieszka Szczygalska, dyrektorka Instytutu.

Starzenie się społeczeństwa: dane, które zmieniają rynek pracy

Zmiany demograficzne coraz silniej wpływają na rynek pracy. W Polsce udział osób w wieku 60+ wyniósł w 2020 roku **25,6%**, a do 2050 roku prawdopodobnie osiągnie ok. **40%** populacji. Podobne tendencje obserwuje się w krajach rozwiniętych — w państwach OECD udział osób w wieku 45–64 lata w populacji produkcyjnej wzrósł z 28% w 1990 roku do 40% w 2023 roku.

Dane GUS pokazują, że w 2023 r. co czwarta osoba w wieku produkcyjnym przekroczyła 50. rok życia. Liczba 50-latków aktywnych na rynku pracy stale rośnie i do 2030 roku może

stanowiąc nawet **jedną trzecią osób aktywnych zawodowo**. W tej sytuacji kluczowym wyzwaniem jest utrzymanie aktywności zawodowej Polek i Polaków w okresie przedemerytalnym i emerytalnym.

Ageizm w zatrudnieniu: twarde liczby

Mimo rosnącej liczby pracowników 50+ stereotypy i dyskryminacja ze względu na wiek wciąż są wyraźne: osoby w wieku przedemerytalnym są mniej chętnie zatrudniane niż te z innych grup wiekowych. Badanie Polskiego Instytutu Ekonomicznego pt. „Ageizm w Polsce” pokazuje, **że aż 9 na 10 aplikacji pracowników 50+ pozostaje bez odpowiedzi**, a kandydaci ci poszukują pracy średnio o pół roku dłużej od młodszych.

*W świetle naszych badań i danych rynkowych widzimy, że ageizm na rynku pracy nie jest abstrakcyjną teorią, lecz realnym zjawiskiem wpływającym na decyzje pracodawców i sytuację zawodową tysięcy osób - tłumaczy **Agnieszka Szczygielska**, dyrektorka CIOP-PIB.*

- Potrzebne są konkretne, systemowe rozwiązania, np. elastyczne formy zatrudnienia, dbałość o jakość miejsc pracy i o zdrowie pracowników, programy edukacyjne oraz szerokie działania informacyjne skierowane do pracodawców. W warunkach starzejącego się społeczeństwa zmiana podejścia do pracowników jest inwestycją w stabilność rynku pracy i bezpieczeństwo ekonomiczne, a w wielu sektorach już wkrótce może okazać się koniecznością - dodaje dyrektor CIOP-PIB.

Utrzymanie pracowników 50+ na rynku pracy przynosi wymierne korzyści gospodarce i organizacjom. Pozwala ograniczyć niedobory kadrowe w warunkach malejącej liczby osób młodych na rynku pracy, wzmacnia ciągłość doświadczenia w firmach, stabilizuje rozwój gospodarczy oraz sprzyja inwestycjom w technologie poprawiające wydajność pracy. To także realne wsparcie sektora publicznego, w którym pracownicy 50+ stanowią znaczącą część zatrudnionych.

Zdrowie i profilaktyka: fundament długiej aktywności zawodowej

Kluczem do utrzymania jakości i efektywności pracy w starszym wieku jest dobry stan zdrowia oraz odpowiednia aktywność fizyczna i psychiczna. Pogarszające się zdrowie bywa jednym z głównych ograniczeń kontynuacji pracy, dlatego istotna jest profilaktyka oraz środowisko pracy wspierające zdrowie i dobre samopoczucie. Może to realnie wydłużać czas zatrudnienia pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego.

Jak wskazuje **Tomasz Witaszek**, specjalista medycyny stylu życia, po pięćdziesiątce szczególnie istotne są badania, które mogą wykryć nowotwory we wczesnym stadium. Należą do nich: kolonoskopia w ramach programu przesiewowego raka jelita grubego; mammografia

co 2 lata u kobiet oraz cytologia co 3 lata lub nowocześniejszy test HPV HR z genotypowaniem co 5 lat.

Z badań CIOP-PIB wynika, że działaniami, które najczęściej podejmują pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia pracowników są: dofinansowanie opieki zdrowotnej, dofinansowanie do wypoczynku oraz dostosowywanie stanowisk pracy do możliwości fizycznych pracowników.

Ponad połowa pracodawców diagnozuje potrzeby pracowników w zakresie zdrowia i robi to drogą indywidualnych rozmów. Prawie 70% prowadzi następnie ewaluację podejmowanych działań. Pracodawców do podejmowania działań na rzecz zdrowia pracowników motywuje przede wszystkim ich niższa absencja chorobowa oraz wyższa efektywność, a płynącą z tych działań zaletą jest dodatkowo zadowolenie pracowników, większa ich motywacja do pracy oraz lepsza zdolność do pracy.

Kampania „Siła Wieku” – przełamywanie mitów i realne wsparcie

W ramach kampanii powstała strona internetowa <http://www.silawieku.com>, na której ambasadorzy przedsięwzięcia przekonują, że wiek 50+ to nie przeszkoda, a atut — zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. „Zdrowy pracownik w wieku 50+ to lojalność, mniejsza absencja i know-how, dlatego warto w firmie wdrożyć proste programy prozdrowotne” – mówi **Mateusz Kusznierewicz**, złoty medalista z Igrzysk Olimpijskich w Atlancie i ambasador kampanii.

Kampania koncentruje się na trzech kluczowych obszarach: przełamywaniu stereotypów dot. pracowników 50+, dbałości o ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz rozwoju zawodowym.

W tym ostatnim szczególnie ważne są także kompetencje cyfrowe. Badania CIOP-PIB pokazują, że obawy pracodawców w tej sprawie są często nieuzasadnione — **64% pracowników 50+ korzysta codziennie z technologii informacyjnych, a ponad 70% używa komputerów w pracy.**

Z badań zrealizowanych przez CIOP-PIB wynika, że starsi pracownicy są otwarci na zdobywanie nowych kompetencji. Z poglądem, że „uczenie się jest potrzebne w każdym wieku” **zgodziło się 86% badanych, a jednocześnie 78% przedstawicieli tej grupy chciałoby uczestniczyć w szkoleniach.** Biorąc pod uwagę preferowaną tematykę szkoleń starsi pracownicy wskazywali głównie kursy językowe, a pod kątem metod szkolenia preferowali te oparte na ćwiczeniach z danej dziedziny.

Na pozytywne efekty nauki nowych kompetencji wskazuje z kolei **Adrianna Sobol**, psycholog, psychoonkolog, założycielka platformy „Zdrowie zaczyna się w głowie”. – *Uczenie się nowych rzeczy to nie tylko sposób na samorozwój i poszerzanie horyzontów. Zdobywanie umiejętności – niezależnie, czy chodzi o kurs językowy, taniec, czy obsługę nowych technologii – przynosi też realne korzyści dla mózgu: wspiera funkcje poznawcze, zwiększa odporność psychiczną i poprawia samopoczucie na co dzień*– wyjaśnia zaangażowana w kampanię ekspertka.

Również stereotyp o „nadmiernej absencji” nie znajduje potwierdzenia w statystykach: dane ZUS za I kwartał 2025 r. wskazują, że najwyższą absencję chorobową notuje się w grupie 30–39 lat, a 50-latkowie są dopiero na trzecim miejscu.

W części skierowanej do pracodawców kampania podkreśla znaczenie doświadczenia i kompetencji 50-latków oraz rolę różnorodności wiekowej w zespołach. Pokazuje także, jak wspierać rozwój zawodowy i zdrowie dojrzałych pracowników. *Aby 50-latkowie mogli pracować efektywnie i dłużej, firmy powinny łączyć trzy obszary: ergonomię i dobre warunki pracy, elastyczną organizację czasu i zadań oraz realne wsparcie rozwoju, w tym rozwoju cyfrowego. To rozwiązania proste, ale przynoszące korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji* - mówi **Agnieszka Szczygielska**, dyrektorka CIOP-PIB.

Zasięg kampanii

W ramach kampanii „Siła Wieków” przygotowano spot internetowy emitowany w mediach społecznościowych i na YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=klpfDvsRpcE>), a także w warszawskiej komunikacji miejskiej oraz na ekranach w placówkach medycznych.

Kampania jest promowana również w internecie, audycjach radiowych, urzędach pracy oraz popularnych podcastach, przy udziale organizacji zrzeszających pracodawców. W jej ramach odbyła się także konferencja pt. „Siła wieku – potencjał pracowników 50+” oraz webinary skierowane do pracodawców i pracowników, których nagrania są dostępne na kanale YouTube CIOP-PIB. W planie są także opublikowanie raportu przeglądowego nt. osób 50+ na rynku pracy oraz dwóch poradników dla pracowników zdalnych i hybrydowych oraz ich pracodawców.

Kontakt dla mediów:

Łukasz Ciuba, lukasz.ciuba@creativeharder.pl, 602-438-257, CreativeHarder
Wioleta Klimaszewska, wioleta.klimaszewska@ciop.pl, 601-96-52-26, CIOP-PIB

NAGRODA SPECJALNA

