Warszawa, 30 września 2026 r.

INFORMACJA PRASOWA

Nie pytajmy, czy pracownik jest za stary…

…zadbajmy o warunki, w których doświadczenie procentuje

1 października obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób Starszych. Żyjemy dłużej i dłużej pozostajemy aktywni zawodowo. W badaniu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB) ponad połowa pracowników w wieku przedemerytalnym deklarowała, że po osiągnięciu wieku emerytalnego chciałaby nadal pracować – na pełnym lub niepełnym etacie. Dla pracodawców to szansa, by dłużej korzystać z wiedzy i doświadczenia pracowników. Pomaga w tym organizacja pracy uwzględniająca ich możliwości i potrzeby.

Starzenie się społeczeństwa już zmienia polski rynek pracy. Według prognozy GUS przywołanej w raporcie CIOP-PIB „Siła wieku – osoby 50+ na rynku pracy” w 2060 r. liczba osób w wieku 60 lat i więcej w Polsce może wynieść 10,8 mln.

– *Warto tworzyć warunki, w których ludzie mogą bezpiecznie i zdrowo pracować na różnych etapach życia, a pracodawcy korzystać z ich kompetencji. Znaczenie mają zarówno ergonomia i organizacja zadań, jak i możliwości rozwoju* – podkreśla dr inż. Joanna Kamińska, Zastępca Kierownika Zakładu Ergonomii CIOP-PIB.

Wiek metrykalny nie mówi, jak dana osoba poradzi sobie w konkretnej pracy. Liczą się kompetencje i doświadczenie, ale także rodzaj zadań i warunki ich wykonywania. Pokazało to badanie CIOP-PIB wśród pracowników budownictwa: osoby 50+ uzyskały w nim najwyższą średnią siłę chwytu ręki. Wynik dotyczy konkretnej grupy zawodowej, ale przypomina, że sam wiek nie wystarcza do oceny możliwości pracownika.

Chcą się uczyć. Czy dajemy im taką możliwość?

Przekonanie, że po pięćdziesiątce słabnie chęć do nauki, nie znajduje potwierdzenia w deklaracjach badanych przez CIOP-PIB pracowników. W grupie 544 osób 50+ ponad 80 proc. uznało, że uczyć trzeba się w każdym wieku. Jednocześnie tylko co piąta osoba uważała, że starszych pracowników zachęca się w jej miejscu pracy do dalszego dokształcania.

Gdy pracownik dostaje mniej okazji do rozwoju tylko dlatego, że „i tak niedługo odejdzie”, firma może przeoczyć jego potencjał. Równy dostęp do szkoleń pomaga aktualizować kompetencje i dłużej korzystać z doświadczenia całego zespołu.

Stereotypy nie powinny mieć znaczenia w pracy

W innym projekcie CIOP-PIB, obejmującym ponad tysiąc pracowników 50+, osoby częściej oceniane przez pryzmat wieku zgłaszały mniej wiary we własne możliwości i mniej wsparcia ze strony innych, a także więcej objawów stresu i depresji oraz większą demotywację. Były również mniej chętne do udziału w szkoleniach i kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. To sygnał do zwiększenia uważności i odpowiedniego traktowania pracowników w każdym wieku.

Doświadczenie, które procentuje

Pracownicy z wieloletnim stażem wnoszą wiedzę, której nie da się szybko odtworzyć. W badaniu CIOP-PIB wśród 200 przedsiębiorstw 85,5 proc. pracodawców wskazało przekazywanie wiedzy młodszym pracownikom jako korzyść z zatrudniania osób 50+. Niemal połowa wskazała zachowanie ciągłości wiedzy i doświadczenia w firmie.

Doświadczony pracownik pamięta, dlaczego pewne rozwiązanie zawiodło, rozpoznaje nietypową sytuację i potrafi uwzględnić kontekst, którego nie opisuje procedura. To przykład wiedzy zdobytej w praktyce, czasem nazywanej wiedzą ukrytą (tacit knowledge). Gdy narzędzia AI coraz sprawniej wykonują powtarzalne zadania w przewidywalnych warunkach, umiejętność oceny nietypowych sytuacji i przekazywania takiej wiedzy może nabierać jeszcze większego znaczenia.

Elastyczność może pomóc

Nie ma jednego dobrego wzorca organizacji pracy dla wszystkich. W badaniu CIOP-PIB pracownicy 50+ wykonujący pracę zdalną częściej niż pracujący stacjonarnie deklarowali brak ograniczeń zawodowych wynikających z chorób lub urazów. Taki system pracy dawał im większe możliwości organizacji czasu pracy, zachowania równowagi praca- życie prywatne oraz dbałości o zmieniające się z wiekiem potrzeby zdrowotne. Warto dobierać sposób pracy do zadań i potrzeb pracownika, pamiętając również o ergonomii, odpoczynku i kontakcie z zespołem.

Jak będziemy pracować za 20 lat?

Międzynarodowy Dzień Osób Starszych to dobry moment, by spojrzeć na własne miejsce pracy z perspektywy kolejnych 20 lat. Czy stanowisko będzie bezpieczne i ergonomiczne? Czy sposób organizacji zadań pozwoli zachować zdrowie i rozwijać kompetencje? Czy doświadczenie pracownika zostanie zauważone? Te pytania dotyczą także dzisiejszych trzydziesto- i czterdziestolatków. Rozwiązania, które wprowadzamy teraz, będą wpływać na ich przyszłą pracę. Zarządzanie wiekiem to nie kwestia przyszłości — to zadanie, które musi być realizowane już teraz.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) prowadzi działalność naukowo-badawczą na rzecz bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu człowieka w środowisku pracy. Instytut opracowuje rozwiązania techniczne i organizacyjne, metody oceny i ograniczania zagrożeń zawodowych oraz wspiera rozwój zasad ergonomii i kultury bezpieczeństwa. Prowadzi także działalność ekspercką, edukacyjną, normalizacyjną i certyfikacyjną oraz współpracuje z pracodawcami, partnerami społecznymi i instytucjami naukowymi w Polsce i za granicą. Więcej informacji: **www.ciop.pl**

Dodatkowych informacji udziela:

Marek Sieczkowski
Rzecznik Prasowy
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
e-mail: marek.sieczkowski@ciop.pl
tel. +48 667 601 616