

Kontakt dla mediów:

e-mail: [media@parp.gov.pl](mailto:media@parp.gov.pl)

Informacja prasowa

Warszawa, 10.10.2024 r.

## **Senior na rynku pracy – jak wykorzystać jego potencjał?**

**Dynamiczny proces starzenia się ludności stawia przed rynkiem pracy poważne wyzwania związane z rosnącą liczbą osób starszych i malejącą grupą osób w wieku produkcyjnym. W tym kontekście kluczowym zagadnieniem staje się aktywizacja zawodowa seniorów i wykorzystanie ich możliwości na rynku pracy. Warto pamiętać, że skierowanie uwagi na tę grupę wiekową sprzyja również budowaniu bardziej zrównoważonego i inkluzywnego społeczeństwa.**

Biorąc pod uwagę prognozy demograficzne, nieuniknione jest, że już wkrótce wystąpi istotna różnica między populacjami w wieku nieprodukcyjnym – udział starszej z nich będzie dwukrotnie większy niż młodszej. W konsekwencji poszukiwanie młodych kandydatów do pracy stanie się dla pracodawców coraz trudniejsze, co sprawi, że będą zmuszeni do korzystania z doświadczenia starszych pracowników. A seniorzy mają unikalne umiejętności, doświadczenie i wiedzę – nieocenione w różnych branżach. Wnoszą stabilność, lojalność i perspektywę, która może okazać się kluczowa podczas podejmowania decyzji biznesowych. Jednocześnie aktywność zawodowa osób starszych pozwala na zmniejszenie obciążeń systemów emerytalnych i poprawę jakości życia tej grupy wiekowej.

A jak na te zmiany patrzą emeryci? Jak czytamy w najnowszym raporcie pn. „[Pracujący emeryci i osoby w wieku okołoemerytalnym](#)”, opublikowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, ogólne zadowolenie z pracy w Polsce jest wyższe niż średnia, jednak wiele czynników związanych z warunkami pracy (wymagania fizyczne, małe szanse na awans czy brak swobody) – obniża jej jakość.

### **Polacy chcą pracować na emeryturze**

Wyniki przeprowadzonego w Polsce badania pt. „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2022. Osoby 50+ na rynku pracy: możliwości i ograniczenia” pokazują, że 39% osób – zarówno pracujących, jak i niepracujących, ale poszukujących pracy – deklaruje chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. O kontynuowaniu pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego najchętniej myślą przedstawiciele branży medycznej (56%) oraz handlu (54%). Natomiast brak zainteresowania dalszą aktywnością zawodową najczęściej wykazują pracownicy szkolnictwa (38%) oraz przemysłu i rolnictwa (32%).

Według Eurostatu w 2021 r. w krajach Unii Europejskiej najwięcej osób w wieku 65+ pracowało w Estonii (49,6% ogólnej liczby emerytów), Szwecji (44,6%) i Irlandii (44,1%), z kolei najmniej – w Rumunii (7,4%), Belgii (9,2%) i Chorwacji (9,5%). W Polsce odsetek ten wyniósł w 2021 r. 17,7% – to mniej niż średnia unijna, która w omawianym okresie wyniosła 19,6%.

Z kolei z danych ZUS-u wynika, że w ciągu ostatnich ośmiu lat w Polsce liczba pracujących emerytów wzrosła o 48,4% i wyniosła 854 tys. osób. W tej grupie przeważały kobiety (57,8%). Prawie 96% pracujących emerytów to osoby w wieku 60–65 lat i więcej. Średni wiek pracujących emerytów wyniósł 67,3 r.; dla mężczyzn było to 68,9, dla kobiet – 66,1.

## **Co hamuje seniora?**

Seniorzy napotykać różnorodne bariery, które mogą utrudniać im podjęcie pracy. Wynikają one zarówno z indywidualnych, jak i systemowych uwarunkowań.

Szybkie tempo zmian na rynku pracy sprawia, że umiejętności zdobyte dekady temu mogą nie być już wystarczające. Współcześnie często wymagana jest znajomości nowych technologii, co dla wielu seniorów może stanowić barierę. Warto dodać, że niewielu emerytów zgadza się z twierdzeniem, że w Polsce osoby młode i starsze funkcjonują razem w społeczeństwie. Badania wskazują również na wyraźną preferencję pracodawców względem zatrudniania młodszych kandydatów do pracy.

Brak elastyczności w zatrudnieniu to kolejny problem, z jakim mierzą się seniorzy. Praca na pełny etat może być dla nich zbyt wymagająca, a brak możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin – zniechęcać do podjęcia aktywności zawodowej. Należy też zaznaczyć, że oferty pracy rzadko uwzględniają specyficzne potrzeby i możliwości emerytów, a wiele dostępnych stanowisk wiąże się z wysiłkiem fizycznym.

W przytoczonym wyżej raporcie PARP autorzy wskazują, że szczególnie istotnym wyzwaniem jest kwestia wynagrodzeń, która ma duży wpływ na sytuację emerytów na rynku pracy. Wiąże się to z tym, że w Polsce poczucie nieadekwatności zarobków jest wyraźniejsze niż w innych krajach. To z kolei oznacza, że emeryci mogą mieć trudności w negocjowaniu satysfakcjonujących warunków finansowych. Jak czytamy, niższe wynagrodzenia mogą zniechęcać ich do aktywności zawodowej, a jednocześnie nie wystarczają na pokrycie rosnących kosztów życia. Z drugiej strony dla niektórych seniorów podjęcie pracy może być nieopłacalne w porównaniu do otrzymywanych świadczeń emerytalnych. Dlatego rozwiązanie tego problemu, np. poprzez dostosowanie polityki płacowej, może być kluczowe dla utrzymania starszych pracowników na rynku pracy i zapewnienia im godnych warunków.

Bez wątplenia zaangażowanie seniorów w rynek pracy wymaga podejścia systemowego i współpracy między rządem, organizacjami pozarządowymi i sektorem prywatnym.

## **Potencjał zawodowy emerytów**

W raporcie PARP czytamy, że starsi pracownicy często wskazują na wysoką samoocenę w zakresie kompetencji miękkich, takich jak organizacja pracy, zarządzanie zespołem czy odporność na stres. Jednak ich poczucie własnych umiejętności w obszarze kompetencji technicznych wymaga wsparcia i doskonalenia.

Autorzy przytaczają również dane z badania pn. „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce”, według którego 19% mężczyzn i 17% kobiet w wieku 45–69 lat, w tym nieaktywnych zawodowo, oceniło wysoko swoją znajomość co najmniej jednego

języka obcego, ale aż ok. 40% wskazało na brak tej umiejętności. Jeśli chodzi o obsługę komputera, to co trzecia kobieta (30%) i co trzeci mężczyzna (29%) oceniają swoje umiejętności w tym obszarze wysoko. Ocena jest wyraźnie skorelowana z wiekiem: im starsza osoba, tym większe braki w tym zakresie.

W tym miejscu warto dodać, że dostosowanie stanowisk pracy do możliwości seniorów oraz zapewnienie im szkoleń przynoszą profity. W zamian firmy zyskują lojalnych, doświadczonych i wartościowych pracowników, którzy wnoszą stabilność i szeroką wiedzę do zespołu.

Pełna treść raportu „[Pracujący emeryci i osoby w wieku okołomerytalnym](#)” jest dostępna na stronie PARP.



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską

