

## Lipiec 2026

Coraz częściej wraca temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Minister Katarzyna Pełczyńska-Nałęcz uważa, że warto ponownie otworzyć debatę na temat reformy emerytalnej. I bardzo dobrze – o przyszłości systemu emerytalnego trzeba rozmawiać. Ale mam wrażenie, że próbujemy zaczynać od końca.

Zanim zaczniemy oczekiwać od ludzi, że będą pracować dłużej, odpowiedzmy sobie na jedno proste pytanie.

### **Czy polski rynek pracy naprawdę chce zatrudniać osoby po 45. czy 50. roku życia?**

Bo jeśli nie, to wydłużenie wieku emerytalnego nie oznacza automatycznie wydłużenia kariery zawodowej. Dla wielu osób może oznaczać jedynie więcej lat spędzonych na bezskutecznym szukaniu pracy.

Od lat rozmawiam z osobami dojrzałymi zawodowo. Niezależnie od branży słyszę bardzo podobne historie. Wiele z nich mówi, że pierwsze sygnały dyskryminacji pojawiają się już po czterdziestce. Rekrutacji jest mniej. Odpowiedzi na CV jest mniej. Coraz częściej słyszą, że są "za bardzo doświadczeni", "nie pasują do kultury organizacyjnej" albo po prostu nie otrzymują żadnej informacji zwrotnej.

Ci, którzy pozostają w firmach, również nie zawsze mają łatwo. Zdarza się, że są pomijani przy awansach, ciekawych projektach czy szkoleniach. Ich rozwój zawodowy zwalnia nie dlatego, że brakuje im kompetencji, ale dlatego, że ktoś uznał, iż inwestować warto przede wszystkim w młodszych pracowników.

Dlatego uważam, że zanim zaczniemy zmieniać wiek emerytalny, powinniśmy najpierw zmienić sposób, w jaki traktujemy dojrzałych pracowników.

Dlaczego nie wprowadzić rozwiązań, które realnie ograniczą ageizm w miejscu pracy?

Na przykład:

- ✓ audytów wieku w średnich i dużych przedsiębiorstwach,
- ✓ analizy procesów rekrutacyjnych pod kątem równego traktowania kandydatów,
- ✓ monitorowania dostępu do awansów, szkoleń i programów rozwojowych,
- ✓ obowiązkowych działań ograniczających nieświadome uprzedzenia związane z wiekiem,
- ✓ raportowania, jak firmy dbają o różnorodność wiekową.

Przecież od lat zachęcamy organizacje do dbania o różnorodność płci, inkluzywność czy dostępność. Dlaczego wiek nadal pozostaje tematem, o którym mówi się tak rzadko?

Polska bardzo szybko się starzeje. Za kilka lat doświadczeni pracownicy nie będą wyjątkiem – będą stanowić znaczną część rynku pracy. Warto zacząć przygotowywać się na tę zmianę już dziś.

Jeżeli państwo oczekuje od obywateli dłuższej aktywności zawodowej, powinno jednocześnie zagwarantować, że po 45. czy 50. roku życia nadal będą mieli realne szanse na zatrudnienie, rozwój i zmianę pracy.

Bo prawo do dłuższej pracy ma sens tylko wtedy, gdy istnieje również **prawo do równego traktowania**.

Najpierw walka z ageizmem.

Potem dyskusja o wieku emerytalnym.

#Ageism #RynekPracy #Praca45Plus #HR #Rekrutacja #DiversityAndInclusion #Inclusion  
#AgeDiversity #Zarządzanie #Pracodawca #RozwójZawodowy #Emerytury #Polska  
#Liderzy #FutureOfWork #Impuls45Plus

