



ADAM A. ZYCH*

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH NA RYNKU PRACY W CIENIU PANDEMII KORONAWIRUSA¹⁾

ABSTRAKT

Demograficzne starzenie się wpływa na rynek pracy, ponieważ starzeniu podlegają również zasoby ludzkie rynku pracy, które w procesie dezaktywizacji zawodowej stają się istotnym problemem społeczno-ekonomicznym państwa. Prowadzą do pogłębiania się różnicy pomiędzy wpływami a wydatkami na świadczenia emerytalne, jak również do zawężania rynku pracy. Autor omawia podstawowe determinanty dezaktywizacji na rynku pracy oraz bariery aktywizacji zawodowej osób starszych. Głównym wątkiem tematycznym artykułu uczyniono jednak wpływ pandemii koronawirusa na sytuację „odchodzącej generacji” na współczesnym rynku pracy.

SŁOWA KLUCZOWE: ageizm, aktywność zawodowa, dezaktywizacja zawodowa, pandemia koronawirusa, rynek pracy, starzenie się ludności

* Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu, Wydział Studiów Stosowanych; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2130-4041>

¹⁾ Tekst przygotowany do wygłoszenia podczas panelu dyskusyjnego pt. „Aktywizacja zawodowa osób starszych: możliwości i ograniczenia” na VI Europejskim Kongresie Samorządów w Karpaczu (10–11.05.2021 r.).

MORDERCZE LATO, ŚMIERCIONOŚNY WIRUS

*Nauczyliśmy się głupiego neoliberalnego
myślenia,
że najważniejsza jest produktywność,
że starzy obciążają system emerytalny,
że stary to bezużyteczny*

Małgorzata Rejmer (ur. 1985)

Przypominam sierpniowe lato roku 2003, gdy rekordowe upały tylko we Francji zabiły niemal 15 tys. osób, a 80% ofiar morderczego lata stanowiły osoby powyżej 75. roku życia. Ich śmierć nastąpiła z powodu przegrzania, czyli hipertermii, udaru cieplnego i odwodnienia. Niebawem na międzynarodowej konferencji naukowej padło – niby żartem, a jednak serio – cyniczne zdanie: „Jeszcze jedno takie lato, a problem geriatryczny będziemy mieć z głowy”.

W *Encyklopedii staropolskiej* Zygmunta Glogera (1845–1910) znajduję znamienny dla naszych czasów komentarz do suplikacji „Od powietrza, głodu, ognia i wojny zachowaj nas, Panie!”: „Snadź powietrze było klęską nie lada, skoro postawiono je na czele wszystkich innych. Jakoż w samej rzeczy, gdzie się tylko ukazało, wnet tysiące ofiar ginęły pod jego zabójczym tchnieniem” (Gloger, 1989, t. 3, s. 234). O ile „śmiercionośne epidemie z XIV i XV w., a szczególnie dżuma, zabijały głównie dzieci i młodych ludzi, którzy ledwie weszli w dorosłość” (Minois, 1995, s. 124), oszczędzając starców, o tyle współczesna pandemia zagraża najbardziej osobom starszym. W ciągu pierwszych pięciu miesięcy na COVID-19 w Polsce zmarło 1 805 osób – ponad 90% z nich to osoby w wieku 60 lat i więcej (zob. tabela 1.). Zdaniem Jacka Dukaja (2020, s. 18): „Taka jest natura tego wirusa. Umierają najstarsi, najmniej aktywni – a kto najbardziej cierpi od spowodowanych przezeń ograniczeń i zakazów? Młodzi aktywni”. Zatem „jeszcze jedna taka pandemia...”.

Dotykam w tym miejscu kwestii obciążenia demograficznego starością ludności Polski (zob. tabela 2.). W 1955 r. demograficzny wskaźnik zależności kształtował się na poziomie 13 i w ciągu ostatnich 55 lat wzrósł dwukrotnie (26 w 2010 r.), a obecnie prawie trzykrotnie (37 w 2019 r.). Zdaniem Corrado Giniego (1884–1965), „starzenie się ludności stanowi źródło istotnych konfliktów, gdyż ludzie w starszym wieku są mniej lub bardziej bierni zawodowo, z punktu więc widzenia ekonomicznego stają się

dla narodu zwiększającym się z dnia na dzień ciężarem” (za: Klonowicz, 1986, s. 53). Ale, czy to demograficzne obciążenie może być podstawą wykluczenia osób starszych z tak trudnego obecnie rynku pracy?

TABELA 1. Udział grup wieku w ogólnej liczbie zgonów osób zmagających się z COVID-19 w okresie 12.03.–12.08.2020 r.

| Grupa wieku | Ogółem | | Płeć | | | |
|--------------|--------|--------|-----------|----------------|---------|----------------|
| | lb | % | Mężczyźni | | Kobiety | |
| | | | lb | % | lb | % |
| 30–39 lat | 20 | 1,11 | 8 | 0,83 | 12 | 1,42 |
| 40–49 lat | 35 | 1,94 | 19 | 1,98 | 16 | 1,89 |
| 50–59 lat | 116 | 6,43 | 70 | 7,29 | 46 | 5,44 |
| 60–69 lat | 334 | 18,50 | 233 | 24,27 | 101 | 11,95 |
| 70–79 lat | 513 | 28,42 | 304 | 31,67 | 209 | 24,73 |
| 80–89 lat | 605 | 33,52 | 265 | 27,60 | 340 | 40,24 |
| 90 lat+ | 182 | 10,08 | 61 | 6,35 | 121 | 14,32 |
| Razem | 1805* | 100,00 | 960 | 99,99 ≈ 100,00 | 845 | 99,99 ≈ 100,00 |

* Stan zmarłych na dzień 12.08.2020 r. wynosił 1 830 osób, w zestawieniu pominięto 2 osoby z młodszej grupy wieku (10–19 lat) oraz 23 osoby, u których nie podano danych dotyczących wieku i płci.

Źródło: <https://tvn24.pl/polska/koronawirus-w-polsce-ile-osob-nie-zyje-kim-byly-dane-z-12-sierpnia-2020-4514590>. Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Zdrowia i Głównego Inspektoratu Sanitarnego.

TABELA 2. Współczynnik obciążenia demograficznego** w latach 1990–2019 w Polsce

| Wiek | Rok | | | |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| | 1990 | 2000 | 2010 | 2019 |
| przedprodukcyjny (0–17 lat) | 52 | 40 | 29 | 30 |
| poprodukcyjny (60/65 lat+) | 22 | 24 | 26 | 37 |
| Ogółem | 74 | 64 | 55 | 67 |

** Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Źródło: *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2019 r.* (2020). Warszawa: GUS, 2020, s. 18 – <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosc-i-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-2019-31-12-202019,6,27.html> (dostęp: 12.08.2020 r.).

Zagrożenie wyłączeniem i/lub marginalizacją ludzi starszych na rynku pracy sygnalizował już przed laty Antoni Kępiński (1918–1972), który uważał, że „model życia naszej cywilizacji, według której wydajność jest najwyższą miarą człowieka, nie sprzyja ludziom starym. Naturalnym porządkiem rzeczy z wiekiem maleje ogólna sprawność ustroju, a z nią wydajność pracy i wysiłku. Można widzieć dzisiaj wielu ludzi starych, którzy z największym wysiłkiem starają się dorównać młodym energią, wydajnością pracy, a nawet wyglądem zewnętrznym. Wiedzą oni doskonale, że gdy przestaną być wydajni, staną się niepotrzebni, a niepotrzebni mogą odejść, są skazani na samotność” (Kępiński, 1992, s. 166).

Jako umowną granicę wieku, wyznaczającą stopniowe obniżanie zdolności do pracy i sprawności, przyjęto 45. rok życia, a „stary pracownik” to osoba w wieku 50+. Należy dodać, że w fizjologii pracy osoby, które przekroczyły górną granicę wieku produkcyjnego (65 lat dla mężczyzn oraz 60 lat dla kobiet), zaliczane są do kategorii osób niezdolnych do pracy (zob. Klonowicz, 1973). Wiele z nich osiąga stan, w którym ze względu na rozmaite zmiany morfologiczne, fizjologiczne, psychofizjologiczne, psychofizyczne, psychologiczne i chorobowe, nie jest możliwe wykonywanie żadnej pracy lub poszczególnych jej rodzajów. Rozważając aktywność zawodową ludzi starszych, należy zatem brać pod uwagę związane z wiekiem procesy inwolucyjne, osłabienie wydolności organizmu, wielochorobowość i wielkie problemy geriatryczne, niepełnosprawność i/lub niedołążność, jak również wypalenie zawodowe oraz trudności w przystosowaniu do nowych technologii i/lub warunków pracy.

Problem aktywności zawodowej osób starszych rozpatrywany jest najczęściej w dwóch aspektach: ekonomicznym (kwestia proporcji między liczbą ludności w wieku produkcyjnym a liczbą osób w wieku poprodukcyjnym) oraz psychospołecznym (zagadnienie potrzeby aktywnego działania człowieka starego i jego poczucia przydatności społecznej).

Wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym w Polsce podlega silnym wahaniom w zależności od sytuacji na rynku pracy. Na aktywizację pracy osób starszych mają wpływ różnorodne czynniki, takie jak: popytowy rynek pracy, brak specjalistów z dużym doświadczeniem w niektórych zawodach czy sytuacja materialna rodzin emeryckich.

CZARNY ŁABĘDŹ, BIAŁY KRUK

Nassim Nicholas Taleb (ur. 1960), ekonomista specjalizujący się w kwestiach niepewności, nieprzewidywalności i ryzyka, zaproponował w 2007 r. hipotezę czarnego łabędzia do wyjaśniania wydarzeń, które pojawiają się nagle i odciskają piętno na życiu współczesnych społeczeństw. W obecnym stuleciu do takich nieprzewidywalnych zdarzeń zaliczyć możemy np. atak terrorystyczny na Światowe Centrum Handlu (WTC) w Nowym Jorku (2001), kryzys gospodarczy na rynkach finansowych i bankowych (2007–2008), wielkie trzęsienie ziemi we wschodniej Japonii (2011), czy nie tak dawną eksplozję w Bejrucie (2020). „Czarne łabędzie” charakteryzują następujące cechy: nieprzewidywalność, fakt, że wywołują poważne skutki, oraz to, że można je wyjaśnić dopiero z perspektywy czasu. Zatem, zdarzenie takie „po pierwsze, jest *nietypowe*, ponieważ wykracza poza domenę naszych zwykłych oczekiwań, jako że żaden element przeszłości nie wskazuje wyraźnie na możliwość jego zaistnienia. Po drugie, wywiera drastyczny wpływ na rzeczywistość [...]. Po trzecie, mimo braku typowości tego zdarzenia nasza natura każe nam szukać *po fakcie* uzasadnienia jego wystąpienia, tak by stało się wytłumaczalne i przewidywalne” (Taleb, 2020, s. 11). W wymiarach ekonomicznym, finansowym i społecznym pandemię COVID-19 bez wątplenia możemy uznać za przykład „czarnego łabędzia”.

Z kolei biały kruk – to unikatowy, wyjątkowy, rzadki, a zarazem cenny okaz. Takim „białym krukiem” pod koniec XIX stulecia był człowiek sędziwy. Zdaniem amerykańskiego politologa i filozofa Francis Fukuyamy (ur. 1952): „Hierarchie oparte na wieku mają sens o tyle, o ile wiek jest w wielu społeczeństwach wiązany ze sprawnością fizyczną, wiedzą, doświadczeniem, umiejętnością podejmowania decyzji, osiągnięciami itp. Po przekroczeniu jednak pewnej liczby lat, związek między wiekiem a zdolnościami zaczyna się odwracać. Ponieważ w ciągu prawie całej historii rodzaju ludzkiego średnia długość życia wynosiła zaledwie czterdzieści kilka czy pięćdziesiąt kilka lat, następstwo pokoleń rozwiązywało ten problem. Obowiązkową emeryturę po osiągnięciu określonej liczby lat wprowadzono dopiero pod koniec XIX w., gdy coraz więcej ludzi zaczęło tych lat dożywać” (Fukuyama, 2003, s. 29). I tutaj przypis: „Bismarck, twórca pierwszego systemu opieki społecznej w Europie, ustalił wiek emerytalny na 65 lat – prawie nikt nie dożywał wówczas tak późnego wieku” (tamże). W konkluzji autor ten pisze: „przedłużenie życia uderzy w większość istniejących

hierarchii opierających się na wieku. Takie hierarchie tradycyjnie przyjmują kształt piramidy, ponieważ śmierć regulująca liczbę osób rywalizujących o wysokie stanowiska wspomagana jest przez sztuczne ograniczenia, takie jak powszechna wiara w to, że «prawem» każdego jest przejście na emeryturę w wieku 65. lat. Kiedy jednak ludzie zaczną masowo dożywać wieku 60, 70, 80, a nawet 90. lat (i pozostaną aż do tego czasu aktywni zawodowo), piramida zacznie coraz bardziej przypominać trapez o niewielkim nachyleniu boków czy nawet prostokąt. Naturalną tendencję kolejnych pokoleń do ustępowania pokoleniom następnym zastąpi współistnienie trzech, czterech, a nawet pięciu generacji” (tamże).

Pandemia koronawirusa „rozpoczęła nową epokę” – czas poszukiwania tego, co naprawdę istotne w naszym życiu, a zarazem porę poważnych przemian społecznych, gdyż COVID-19 „atakuję nie tylko układ oddechowy, ale też całą tkankę społeczną” (*Lek na wirusa...*, 2020, s. 4). Każdy kryzys pociąga za sobą recesję, obniżenie produktu krajowego brutto, zmniejszenie wynagrodzeń i tempa ich wzrostu, spadek dochodów i zagrożenie ubóstwem, redukcję zatrudnienia albo przymusowe urlopy, wzrost bezrobocia i/lub zawieszanie etatu na trzy miesiące, czyli „zwalnianie na raty”, możliwość zmniejszania odpraw emerytalnych bądź ich zawieszania, jak również cięcie wydatków społecznych.

Demograficzne starzenie się wpływa na rynek pracy, ponieważ starzeniu podlegają również zasoby ludzkie rynku pracy, które w procesie dezaktywizacji zawodowej stają się istotnym problemem społeczno-ekonomicznym państwa. Prowadzą do pogłębiania się różnicy pomiędzy wpływami a wydatkami na świadczenia emerytalne, jak również do zawężania rynku pracy.

Monika Kasior (2017, s. 152) uważa, że „dezaktywizacja zawodowa generuje nadmierne obciążenia finansowe systemu zabezpieczenia społecznego oraz prowadzi do deprecjacji kapitału społecznego, a skrajnie nawet do wykluczenia społecznego osób biernych zawodowo”.

MOŻLIWOŚCI I OGRANICZENIA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH

Na podstawie aktualnie prowadzonych badań (zob. Partyka, Maliszewski, 2019) i literatury przedmiotu (zob. Kasior, 2017, s. 152) możemy wyróżnić czynniki dezaktywizacji zawodowej starszych pracowników, związane zarówno z rynkiem pracy, jak i możliwościami, ale i ograniczeniami pra-

cowników w okresie późnej dojrzałości, a także czynniki będące po stronie potencjalnych pracodawców.

Do podstawowych barier w utrzymaniu i rozwoju aktywności zawodowej osób w wieku 50+ należą m.in. (Partyka, Maliszewski, 2019; Kosior, 2017, s. 152):

- brak pełnoetatowych ofert pracy (29,76% wskazań osób ankietowanych) bądź brak ofert pracy na część etatu, kierowanych do osób starszych (16,67%), czyli zatrudnianie starszych pracowników w ostateczności, gdy brakuje młodych kandydatów;
- niskie proponowane wynagrodzenie w stosunku do kwalifikacji (23,81%);
- zbyt wysokie, skrajnie zawyżone lub nieadekwatne wymagania pracodawców (15,48%);
- choroba lub niepełnosprawność oraz konieczność podjęcia opieki nad innymi członkami rodziny (po 5,95%);
- niechęć pracodawców do zatrudniania i inwestowania w starszych pracowników, a także brak zainteresowania pracodawców doświadczeniem zawodowym osób w wieku 50+, jeśli chcą zatrudnić, to z niską stawką, niższą niż otrzymują młodzi i niedoświadczeni;
- naturalne obniżenie wydolności i sprawności fizycznej a także kondycji psychicznej osób starszych, obawy pracodawców przed zmniejszoną dyspozycyjnością starszych pracowników, mniejszą mobilnością przestrzenną oraz zwiększoną chorobowością. Pracodawcy podnoszą też kwestię niższej od pozostałych grup wiekowych wydajności pracy starszych pracowników, pojawia się w tym miejscu pytanie: Kto miałby pokryć różnicę w wynagrodzeniu dla nich z tego tytułu – pracodawca czy państwo?;
- obecnie obowiązujący czteroletni okres ochrony przedemerytalnej (zob. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 39);
- negatywne stereotypy dotyczące efektywności pracy starszych pracowników, np. braku znajomości języków obcych i umiejętności korzystania z nowych technologii, utrwalonych, złych nawyków w pracy, braku kreatywności i skłonności do podejmowania ryzyka;
- brak programów zarządzania wiekiem w firmach, tj. brak strategii rekrutacji i utrzymania starszych pracowników;
- dyskryminacja wiekowa na rynku pracy i autoageizm, prowadzący do samomarginalizacji;

- przeciętnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji osób starszych lub niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb współczesnego rynku pracy.

ZASOBY, KOMPETENCJE I UMIEJĘTNOŚCI CYWILIZACYJNE

Im człowiek starszy, tym bardziej racjonalny w szafowaniu zasobami energii, a zarazem tym trudniej mu zdobywać umiejętności i kompetencje związane z nowymi technologiami. Kryzys na rynku pracy – spowodowany obecną pandemią koronawirusa – wyraźnie weryfikuje model kompetencji, czyli zestaw cech, wiedzy, umiejętności, zdolności i postaw, które są niezbędne do prawidłowego wykonywania danej pracy (por. Pater, 2019, s. 87). Na 46. Światowym Forum Ekonomicznym w Davos (2016) przewidywano, że w 2020 r. ponad jedna trzecia umiejętności, które są ważne dla dzisiejszego rynku pracy ulegnie zmianie, a do podstawowych kompetencji, potrzebnych w nadchodzącym czasie, będą należały: umiejętność rozwiązywania złożonych problemów i prowadzenia negocjacji, krytyczne myślenie, zdolność zarządzania ludźmi i koordynowania zadań w zespole, inteligencja emocjonalna i elastyczność poznawcza, zdolność wydawania obiektywnych ocen i dar podejmowania trafnych decyzji, oraz orientacja na usługi (zob. Pater, 2019, s. 96).

Kolejnym następstwem pandemii jest tworzenie się społeczeństwa mobilnego i cyfrowego, w fazie pokryzysowego ożywienia w cenie będą umiejętności wykorzystania technologii ICT (informatyczno-komunikacyjnych), czyli kompetencje matematyczne, naukowo-techniczne i informatyczne. Brak umiejętności cyfrowych może powodować ekskluzję społeczną. Ponadto cenione będą kompetencje osobowe i interpersonalne, takie jak: wysoka motywacja, odporność na stres i radzenie sobie z wyzwaniami, zaangażowanie, odpowiedzialność, samodzielność i lojalność, innowacyjność i inicjatywa, umiejętności organizacji pracy własnej oraz zarządzania czasem i wiekiem.

Zapewne zmieni się również miejsce i rola placówek edukacji zawodowej i/lub uczenia się przez całe życie, gdyż „niska aktywność zawodowa osób starszych oznacza dla pracodawców wyższe ryzyko poniesienia kosztów podnoszenia kwalifikacji pracowników, które nie zostaną wykorzystane lub wykorzystane tylko przez krótki okres. Ma to więc wpływ na ich motywację do finansowania kształcenia osób starszych” (*Perspektywa ucze-*

nia się przez całe życie, 2011, s. 23 – https://brjk.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/184830/perspektywa.pdf).

Być może konieczna będzie konsolidacja rozproszonych uniwersytetów trzeciego wieku w senioralne centra akademickie i uniwersytety aktywne-go seniora, uruchomienie w wyższych uczelniach studiów senioralnych dla osób w wieku 50+ bądź też organizowanie tzw. srebrnych uniwersytetów, których zadaniem jest stworzenie warunków twórczego i profesjonalnego rozwoju ludzi starszych, podwyższenie jakości ich życia, a nade wszystko zdobycie nowych kwalifikacji i/lub kompetencji, oraz praca nad wizerunkiem. Dodajmy, że do czasu ustąpienia pandemii koronawirusa konieczne będzie w tych placówkach kształcenie zdalne (*online*).

POSZUKUJĄC NOWEGO PARADYGMATU

Pandemia COVID-19 już powoduje przyspieszenie rozwoju technologicznego i pracy na odległość, a **zarazem resetuje ład gospodarczy i rynek pracy**, stając się katalizatorem zmian społecznych. Jacek Santorski (ur. 1951) uważa, że „po pandemii niektóre zawody przestaną istnieć, bo właśnie weryfikujemy, kto jest najbardziej potrzebny. Największe szanse na zatrudnienie mają najbardziej elastyczni, efektywni i przydatni pracownicy” (za: Kalińczak, 2020, s. 31). Bardzo wyraźnie pojawi się w najbliższym czasie problem ludzi zbędnych. Marcin Król (2020, s. 32) sądził, że: „Ludzie zbędni to nie tylko bezrobotni. To ludzie, którzy nie znajdą miejsca w nowej strukturze społecznej i gospodarczej z najróżniejszych powodów, a najczęściej z racji tego, że ich praca nie będzie już przydatna”.

Najbardziej prawdopodobny i dość oczywisty, nowy paradygmat możemy sprowadzić do angielskiego akronimu VUCA (zob. Skalska, 2020, s. 6): V – *volatility* (zmiennosc), U – *uncertainty* (niepewnosc), C – *complexity* (zlozonosc) oraz A – *ambiguity* (niejednoznaczosc).

W sposób naturalny pojawiają się zupełnie nowe formy zatrudnienia, takie jak np. *leasing pracowniczy*, czyli zatrudnianie pracowników tymczasowych, kategoria umów mentorskich, które umożliwiają zatrudnianie osób starszych jako konsultantów/trenerów, *flexibility*, tj. stosowanie elastycznych form organizacji i czasu pracy, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład dnia pracy, systemy „pracy weekendowej” i „skróconego tygodnia pracy”, praca kontraktowa z wykorzystaniem podwykonawców (*contracting*) i niezależnych kontrahentów (*gig workers*), telepraca, terminowe umowy o pra-

cę, zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnienie, praca na platformach internetowych (*digital labour platforms*), relokacja kadr, handel elektroniczny (*e-commerce*), zmienowość i naprzemienne cykle zatrudnienia, częściowe aktywizowanie zawodowe osób starszych (zatrudnienie na $\frac{1}{2}$ lub $\frac{1}{4}$ etatu), dzielenie pracy i/lub stanowiska (*work-sharing &/or job-sharing*), wreszcie facylitacja rynku pracy, obejmująca ułatwianie działań i wspieranie procesu organizacyjnego.

Zdaniem Marka Kawy (2020, s. 133–134) nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w czasie pandemii COVID-19 to:

- „stworzenie inkluzywnego [włączającego] rynku pracy;
- wprowadzenie «flex-pracy» na wzór duńskiej *flex-job* w obszarze zatrudnienia prywatnego czy publicznego, subwencjonowanych w 30%, 50%, 80% przez lokalne władze lub instytucje pracy, w zależności od zawodu i branży; senior wówczas nie może korzystać z dodatkowych benefitów i dodatków socjalnych;
- do programu aktywizującego seniorów powinno zaprosić się największe podmioty gospodarcze kraju, spółki skarbu państwa, globalne firmy [...], które zaproponowałyby rodzaj *bridge jobs* [*prac pomostowych*]²⁾;
- seniorzy, zwłaszcza w Polsce, powinni zostać przeszkoleni, jak sobie poradzić również w sytuacjach przyspieszonej emerytury i odnalezienia się na tym, niekiedy traumatycznym, etapie życia [...];
- sytuacja epidemii COVID-19 pokazała, jak istotne są na rynku pracy umiejętności i kompetencje związane z nowymi technologiami; przejście na pracę *online*, czyli zdalną, zweryfikowało nie tylko wiedzę i umiejętności faktycznego posługiwania się nowymi technologiami, ale potwierdziło, że elektronizacja, digitalizacja i technologie typu Web 4.0, a niedługo i G5, są przyszłością i gwarantem rozwoju nie tylko gospodarki, ale przyszłością rynku pracy. Stąd koniecznym wydaje się, iż pracownicy w przedziałach 50–60+ wcześniej czy później muszą nabyć tego rodzaju umiejętności, aby pozostawać nie tyle konkurencyjnym, ale efektywnym pracownikiem”.

²⁾ „Praca pomostowa” (ang. *bridge job*) – to tymczasowe stanowisko, które pracownik może objąć pod koniec pełnoetatowej kariery lub w trakcie przechodzenia na inną.

Jeszcze kilka uwag końcowych: pandemia COVID-19 bez wątpienia zmieni społeczne położenie „odchodzącej generacji”, zarówno we współczesnym świecie, jak i na obecnym, trudnym rynku pracy. Najprawdopodobniej – kolejny już raz – przyjdzie nam inaczej spojrzeć zarówno na proces starzenia, jak i na współczesną starość, jak również na miejsce człowieka starego, świat bowiem zatrzymał się przed istotnym dylematem, który rozpościera się pomiędzy dwoma biegunami: wzmocnieniem solidarności międzygeneracyjnej a międzypokoleniowym wybuchem. Kryzys ekonomiczny, finansowy i społeczny, wywołany pandemią mimo wielu oznak społecznej solidarności może wyostrzyć podział na młodych i starych, obawiać się można nadejścia fali dyskryminacji z powodu wieku (ageizmu), stygmatyzacji i społecznego wykluczania osób starszych, również z rynku pracy, by zrobić na nim miejsce dla ludzi młodszych, obciążonych kredytami i często bezrobotnych.

Rafał Bakalarczyk (2020, s. 23) uważa, że „rzeczywistość pandemiczna i postpandemiczna tworzy nowe ograniczenia dla uczestnictwa w aktywności zawodowej poszczególnych osób (część z nich straci zdrowie, jest na kwarantannie lub zmuszona została do opieki nad dziećmi lub osobami chorymi). Wszystko to sprawia, że wyłączenie z życia zawodowego wielu osób w wieku produkcyjnym (w tym ludzi, którzy długoterminowo opiekują się bliskimi) staje się tym pilniejszym problemem do podjęcia”.

I ostatnia, trafna refleksja, Bogusława Śliwerskiego (ur. 1954): „Jeszcze rządzący będą czynić wszystko, by powstrzymać młode pokolenie przed rewoltą, ale zdaje się, że pandemia ją tylko przyspieszy ze względu na powiększenie się obszarów biedy, odczuwanej dyskryminacji, nierówności w dostępie do podstawowych dóbr, zanikające szanse w uzyskaniu (odzyskaniu) miejsc pracy i słabe perspektywy godnych warunków życia” (*Jak pandemia wyróciła badania...* [blog], 2020 – <https://sliwerski-pedagog.blogspot.com...>).

Otwarte pozostają jednakże pytania: Czy w tym zmiennym, niepewnym, złożonym i niejednoznacznym świecie, człowiek starzejący się i stary odnajdzie raz jeszcze należne sobie miejsce?, Czy nadal w cenie będą: i mądrość, i dojrzałość, i doświadczenie człowieka starego?, A może już nadeszła pora, by odejść na mniej lub bardziej zasłużony odpoczynek i zrobić młodszym generacjom miejsce na rynku pracy?

BIBLIOGRAFIA

- Bakalarczyk, R. (2020). *Godzenie pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi wyzwaniem dla dialogu społecznego i polityki publicznej różnych szczebli*. Warszawa: Wydawca Komitet Dialogu Społecznego KIG.
- Dukaj, J. (2020). Tak wymienia się rdzeń duszy. *Gazeta Wyborcza – Magazyn Świąteczny*, 108, 16–20.
- Fukuyama, F. (2003). Przedłużanie życia. *Znak*, 580(9), 19–37.
- Gloger, Z. (1989). *Encyklopedia staropolska ilustrowana* [reprint]. Warszawa: Wiedza Powszechna, t. 3, 234–237.
- Kalińczak, K. (2020). Dobra praca. Elastyczność będzie w cenie. *Gazeta Wyborcza – Magazyn Świąteczny*, 91, 31.
- Kasior, M. (2017). Wybrane problemy rynku pracy starszych pracowników w Polsce. *Gerontologia Współczesna*, 5(4), 151–157.
- Kawa, M. (2020). Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce. W: N.G. Pikula i in. (red.), *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa* (s. 125–137). Kraków: Wydawnictwo »scriptum«.
- Kępiński, A. (1992). *Rytm życia*. Wyd. 5. Warszawa: Wydawnictwo Sagittarius.
- Klonowicz, S. (1973). *Słownik terminologiczny fizjologii i higieny pracy*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.
- Klonowicz, S. (1986). Starzenie się ludności. W: *Encyklopedia seniora* (s. 35–56). Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Król, M. (2020). Fachowcu, nie zadzieraj nosa. *Gazeta Wyborcza – Magazyn Świąteczny*, 91, 32.
- Lek na wirusa: więcej zjednoczonej Europy*. Z Donaldem Tuskiem rozmawia Bartosz T. Wieliński. (2020). *Gazeta Wyborcza*, 68, 3–5.
- Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2019 r.* (2020). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Minois, G. (1995). *Historia starości. Od antyku do renesansu*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Volumen, Wydawnictwo Marabut.
- Partyka, K., Maliszewski, C. (2019). *Prowadzenie działań na rzecz promocji przedsiębiorczości osób starszych* [prezentacja]. Warszawa: Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii.
- Pater, R. (2019). Zapotrzebowanie na umiejętności na rynku pracy i w przestrzeni życia społecznego w Polsce. *Edukacja*, 149(2), 85–100.
- Skalska, Z. (2020). Wszystko będzie inaczej. *Gazeta Wyborcza – Magazyn Świąteczny*, 68, 6–8.
- Taleb, N. (2020). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne wydarzenia żądzą naszym życiem*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [tekst jednolity] (Dz.U. 2020, poz. 1320).

Netografia

[https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc-stand-i-struktura-ludnosc-i-orkaz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-31-12-202019,6,27.html](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosc-i-orkaz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-31-12-202019,6,27.html) (dostęp: 12.08.2020 r.).

<https://tvn24.pl/polska/koronawirus-w-polsce-ile-osob-nie-zyje-kim-byly-dane-z-12-sierpnia-2020-4514590> (dostęp: 12.08.2020).

Jak pandemia wyróciła do góry nogami badania społeczne [blog]. (2020). Kraków – <https://sliwerski-pedagog.blogspot.com/2020/04/jak-pandemia-wywrocila-do-gory-nogami.html>

(dostęp: 25.08.2020).

Perspektywa uczenia się przez całe życie (2011). Warszawa: [b.w.] – https://brjk.amu.edu.pl/data/assets/pdf_file/0006/184830/perspektywa.pdf (dostęp: 25.08.2020).

PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE ELDERLY ON THE LABOUR MARKET IN THE SHADOW OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC

ABSTRACT

Demographic aging has an impact on the labor market, because human resources on the labor market are also aging, which in the process of professional deactivation are becoming a major socio-economic problem of the state. They lead to a widening difference between revenues and expenses for retirement benefits as well as narrowing the labor market. The author discusses basic determinants of professional deactivation on the labor market and barriers to professional activation of older people. The main topic of this article however it was done the impact of a coronavirus pandemic on situation of 'outgoing generation' on the contemporary labor market.

KEYWORDS: ageism; professional activity; professional deactivation; coronavirus pandemic; labor market; aging of population