

Marek Kawa

ORCID 0000-0002-1124-0144

Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie

Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce

New strategies for the functioning of pre-retirement and pensioners in the labor market in the context of the coronavirus pandemic in Poland

Wprowadzenie

W europejskich rozwiązaniach systemowych, jak i podejściu kulturowo-normatywnym, na polski system emerytalny, można przyjąć, iż oddziałują dwie kulturowe tendencje: „kultury wieku” (*age culture*) i „agizmu”. Tendencje te niejako wymykają się też instytucjonalnym i międzynarodowym ramom: z jednej strony wariant norweski, czy szerzej skandynawski, z dużą tolerancją wobec aktywności zawodowej seniorów i, generalnie, protestancką etyką postrzegania pracy (umownie przyjmuje się wiek 70 lat jako formalną granicę przejścia na publiczną emeryturę) oraz gdzie udział seniorów w rynku pracy porównawczo jest jednym z największych oraz, z drugiej strony, kontynentalnym podejściem, gdzie znajdują się takie obszary rozwiązań systemowych – jak francuski czy holenderski, w których to systemach senior ma prawo (a wręcz jest do tego zachęcany regulacjami i benefitami) szybciej opuścić rynek zawodowego

zatrudnienia niż przewiduje to uśredniona granica przejścia na emeryturę. Z tego też powodu udział seniorów francuskich czy holenderskich w rynku pracy należy do jednych z najmniejszych. Niewątpliwie to kraje skandynawskie w swoim specyficznym rozwiązaniu *welfare state* wypracowały systemowe mechanizmy i warunki polepszenia zawodowych predyspozycji seniorów, poprzez choćby strategicznie długoletnie programy szkoleniowe, indywidualizacji doradztwa, stałego podnoszenia kwalifikacji czy nawet kompetencji, a przede wszystkim – co ciągle jest w naszym systemie jeszcze pieśnią przyszłości – systemowo rozwiązały problem integracji zawodowej seniorów. Oczywiście takie próby, raczej punktowe – na wybranym obszarze implementacji rozwiązań innowacyjnych – były podejmowane również w Polsce na przestrzeni choćby ostatniej dekad, kiedy to uwarunkowania rynku pracy wymagały na przykład zatrzymania grupy pracowników 50+ na polskim rynku pracy i ich aktywizację (w przedziale 50-65lat); choć wówczas miało to uwarunkowania poziomu bezrobocia w Polsce¹. Obecnie na zastosowanie takich ewentualnych programów aktywizacyjnych i integracyjnych będzie wpływała sytuacja poziomu bezrobocia i udziału siły roboczej w rynku, a to w okresie post-Covid-19 wydaje się nieuniknionym.

Obecna sytuacja seniorów w Polsce

Prognozy badań ludności Polski wykazują, że około roku 2020 będzie 9,5 miliona osób w wieku 60 lat i więcej, co stanowi 24% populacji, natomiast w roku 2030 ich liczba prawdopodobnie przekroczy 10 milionów, czyli 27% (GUS, 2014). Wiąże się to z potrzebą szczególnego zwrócenia uwagi na zmiany w polityce społecznej Polski wobec osób trzeciego i czwartego wieku. Rozporządzenie w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (883/2004), obowiązujące we wszystkich państwach członkowskich na mocy prawa unijnego i mające pierwszeństwo przed prawem państwowym, przyczyniło się do wprowadzenia korekt w systemach zabezpieczeń społecznych w kilku krajach EU. Prawo seniorów do emerytury oraz jej wysokość jest regularnie monitorowane przez

¹ Zob. Wypracowany również na WSP im. Janusza Korczaka w Warszawie w latach 2013–2015 innowacyjny model kontraktacji pracy w ramach innowacyjnego projektu – Grewiński M. (red.). *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług*, WSP im. J. Korczaka w Warszawie, Warszawa-Opole 2015. Podobnie innowacyjnym i międzynarodowym był program IMPULS 50+, realizowanym w woj. Kujawsko-Pomorskim. Inne znaczące programy i prozatrudnieniowe inicjatywy to: Program *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Program obejmuje szerokie spektrum inicjatyw, których celem jest lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich osób w wieku 50 i więcej lat.

organy Unii Europejskiej. Unijny Komitet Ochrony Socjalnej, który obserwuje sytuację socjalną i rozwój polityki socjalnej w państwach Unii Europejskiej, sporządza co trzy lata sprawozdanie na temat adekwatności emerytur. Według diagnozy Grażyny Ancyparowicz:

Niskie przeciętne wynagrodzenia, długie okresy pozostawania bez pracy etatowej, zatrudnienie w szarej strefie, dążenie do ograniczania kosztów ubezpieczenia pracowników i samo zatrudnienie mają bezpośredni związek z niskim poziomem świadczeń emerytalno-rentowych ubezpieczenia społecznego. Przeciętna emerytura wypłacana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pozostaje nadal niższa od granicy subiektywnego ubóstwa, co w szczególności dotyczy emerytur i rent dla kobiet (Ancyparowicz, 2012).

Dane na temat aktualnej sytuacji ekonomicznej seniorów w Polsce wskazują, że w 2016 roku gospodarstwa domowe wyłącznie z osobami w wieku 60 lat i więcej utrzymywały się przede wszystkim z rent i emerytur. Były to przeważnie gospodarstwa 1-2 osobowe, a ich członkowie najczęściej ocenili swoją sytuację materialną jako przeciętną, raczej złą i złą.

Szczególnie negatywnie swoją sytuację materialną oceniają osoby w wieku 60. lat i więcej, zamieszkujące samotnie na wsi – 27,7% z nich oceniła swoją sytuację jako raczej złą lub złą. Obecnie większość osób starszych (ok. 85%) zamieszkuje samodzielnie. Wraz z wiekiem zwiększa się wśród osób starszych udział gospodarstw domowych jednoosobowych.

Wśród osób powyżej 80. roku życia, ok. 60% prowadzi jednoosobowe gospodarstwa domowe, a prognozy demograficzne wskazują, iż liczba takich osób będzie szybko się zwiększać. Stawia to kolejne wyzwania dotyczące zapewnienia takim osobom właściwej opieki w miejscu zamieszkania (MRPiPS, 2017).

Choć tuż przed okresem pandemii COVID-19, w okresie koniunktury i transferów socjalnych w Polsce wprowadzono w 2018 r. dodatek do emerytury – tzw. 13 emeryturę – to jednak zawieszenie gospodarki w miesiącach marzec-czerwiec 2020, a w konsekwencji kryzys na rynku pracy i w polskiej gospodarce może w dużej części dotknąć grupę 50+ i seniorów utrzymujących się na rynku pracy.

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy brakuje rozwiązań pozwalających na bardziej elastyczny sposób działania urzędów pracy umożliwiający pełną indywidualizację oferowanych bezrobotnym 50+ usług i instrumentów rynku pracy. Upowszechnienie koncepcji aktywizacji zawodowej opierającej się na indywidualnym podejściu i niestandardowych formach wsparcia w polskich warunkach. Inspirację do opracowania innowacyjnej koncepcji aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ przyjętą w projekcie IMPULS 50+,

stanowiły niemieckie rozwiązania w tym zakresie. Podejście to przełożyło się na strategię, której trzy główne elementy dotyczyły (Maksim, Wojdyło, 2019) :

- Indywidualnego podejścia do aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+, dopasowanego do potrzeb i możliwości bezrobotnego 50+ oraz sytuacji na rynku pracy;
- Pogłębionej diagnozy potencjału bezrobotnego 50+;
- Wykorzystania innowacyjnych form wsparcia.

Rozpoczyna się od profilowania służącemu identyfikacji potrzeb, możliwości i ograniczeń osób poszukujących pracy. Następnie obejmuje opracowanie indywidualnych strategii aktywizacji opierających się na zasadzie projektowania wsparcia „uszytego na miarę”, które powinno odnosić się do potrzeb i możliwości bezrobotnego i umożliwić mu (ponowne) wejście do strefy zatrudnienia (Maksim, Wojdyło, 2019).

Następne postulaty promowanego podejścia indywidualnego odnoszą się do zapewnienia ciągłości wsparcia, bardziej intensywnej pomocy w poszukiwaniu pracy oraz zagwarantowaniu bezrobotnemu 50+ regularnych kontaktów z jednym, tym samym doradcą.

Trzeci element strategii aktywizacji zawodowej bezrobotnych w tej grupie 50+ odwołuje się do ciągłego poszerzania dostępnego katalogu wsparcia o nowe usługi, instrumenty i narzędzia mające często charakter innowacyjny.

Niestandardowe formy wsparcia opracowane i przetestowane w projekcie IMPULS 50+ zostały sklasyfikowane w następujący sposób (Maksim, Wojdyło, 2019):

- Zajęcia edukacyjne i rozwojowe (indywidualny coaching, *self-marketing*);
- Profilaktyka zdrowotna;
- Praca nad wizerunkiem;
- Wsparcie mobilności przestrzennej;
- Zachęty finansowe.

Zachęty finansowe przyjęły postać premii za samodzielne podjęcie niesubsydiowanego zatrudnienia i jego utrzymanie przez co najmniej trzy miesiące.

To próby aktywizacji bezrobotnych w tej grupie (50+), niewątpliwie niełatwej do przywrócenia z powrotem na rynek pracy nawet w okresach koniunktury. Inne jednak będzie się stosować strategię do podtrzymania już aktywnych zawodowo seniorów. Z drugiej strony, należy być świadomym nie zawsze wychodzących na przeciw i aktualnych zasady organizacji i realizacji programów specjalnych, jakie określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku (Dz.U. 2014, poz. 638). Programy specjalne są zwykle finansowane

z środków Funduszu Pracy. Wymogi ustawowe warunkujące wdrożenie programu specjalnego nie przystają do aktualnej sytuacji gospodarczej i stanu rynku pracy. W latach 2017–2019 w Polsce nastąpił znaczny spadek bezrobocia i sytuacja na wielu lokalnych rynkach pracy uległa poprawie.

Instytucja programu specjalnego opiera się na podejściu zorientowanym na grupę ryzyka (*target group approach*), zakładającym alokowanie usług i instrumentów do określonych kategorii bezrobotnych hurtem, a nie w sposób w pełni zindywidualizowany, który zaleca się w innowacyjnej koncepcji aktywizacji zawodowej osób 50+ (Maksim, Wojdyło, 2019). Można wysnuć wniosek, że aktualne regulacje uniemożliwiają powiatowym urządowi pracy skuteczną aktywizację trudnych rynków pracy, w tym bezrobotnych 50+, za pomocą programów specjalnych – tym bardziej, iż w okresie kulminacji epidemii w Polsce urzędy pracy były obciążane rozpatrywaniem wniosków dofinansowania przedsiębiorców, i to stanowiło tymczasowy priorytet działań antyrecesyjnych.

Ważne jest, by bezrobotni seniorzy i nie tylko wykazywali zainteresowanie zmianą własnej sytuacji zawodowej i gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Sprzyja temu zindywidualizowane, uwzględniające ich specyficzne potrzeby wsparcie promowane w opracowanym rozwiązaniu. Warto zastanowić się nad uszanowaniem kwoty ryczałtu, którą można by w ramach programu specjalnego wydatkować na konkretnego bezrobotnego, finansując takie usługi i instrumenty, które skutecznie wyeliminują indywidualne bariery podjęcia zatrudnienia.

Wpływ epidemii COVID-19 na rynek pracy

W w kontekście prognoz ekonomicznych pandemię SARS COVID-19 można zaliczyć do fenomenu „czarnego łabędzia” („Black Swan”), teorii opisanej w 2007 roku przez Nassima Nicholasa Taleba (Taleb, 2020), który właśnie próbował opisać taki rodzaj wpływu zdarzeń wysoce nieprzewidywalnych, a wręcz nieprawdopodobnych, jak na przykład atak na World Trade Center 11 września 2001 roku czy wybór Karola Wojtyły na papieża. Z tym wyjątkiem, iż pandemia koronawirusa nie ma etiologii ekonomiczno-gospodarczej, jak miało to miejsce w kryzysach gospodarczych – z lat 20. XX wieku, czy ostatniego kryzysu w 2008 roku – załamania się systemu finansowego, i nie jest wiadomo, jak podobne lub dalekie będą reperkusje zawieszenia wszystkich znaczących gospodarek krajowych w globalistycznej sieci powiązań i przepływów dostaw. Nie wiadomo również, jak będą dalekosiężne skutki działań protekcyjnych poszczególnych rządów w związku z ratowaniem lokalnych gospodarek.

Z dotychczasowych doświadczeń z kolei i etapów czasów postkryzysu, można stwierdzić z pewną regularnością, iż prawidłowo zarządzane wolnorynkowe gospodarki powracają do co najmniej przez 10-15 lat do pełnej koniunktury i stanu optymizmu konsumenckiego sprzed kryzysu. Nie ulega jednak wątpliwości, iż okres postkryzysu, który czeka zglobalizowane gospodarki po pandemii, będzie ogniskował się wokół pracy, rynku pracy i reperkusji z tym związanych. W kontekście globalnym, co już można dostrzec, pierwsze kroki zaradcze powzięte przez krajowe rządy tam, gdzie widmo znaczącego wzrostu bezrobocia zagładnęło realnie, polegały na protekcyjnym transferze wielkich sum budżetowych środków (w USA – pierwsza transza to 2 biliony \$, a w Polsce 70 mld zł tzw. pierwszej „Tarczy Antykryzysowej”) do lokalnych gospodarek, przede wszystkim na odciążeniu kosztów pracy i zneutralizowania masowych zwolnień.

W Polsce ponad dwumiesięczne (marzec-kwiecień) całkowite niemal zamrożenie polskiej gospodarki z powodu wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce, spowodowało kryzysowe tendencje nie tylko w polskiej gospodarce, ale i rynku pracy; a konkretnie kosztowało polski dług dodatkowe 40 mld zł (dotychczas średnio tyle zadłużała się polska gospodarka się w interwale 3 lat). Już na początku epidemii w Polsce, w marcu doszło do masowych zwolnień pracowników, co ma prawdopodobnie tendencję wzrostową:

Jak wynika z zebranych przez nas danych, w marcu 2020 r. w ramach zgłoszonych zwolnień grupowych zagrożone są miejsca pracy blisko 7757 osób. Najwięcej zostało wskazanych w województwie lubelskim (1907 osób), śląskim (1075), a także wielkopolskim (1072) (Krawiec, Bednorz 2020).

Do implementowanej na początku powoli „Tarczy Antykryzysowej” winny zostać włączone instrumenty prozatrudnieniowe (np. tzw. świadczenie postojowe dla przedsiębiorców, aby nie zwalniali masowo pracowników), aby powstrzymać falę bezrobocia, jaka może przejść przez polską gospodarkę po drugim kwartale 2020 r. Choć na koniec marca 2020 bezrobocie rejestrowe kształtowało się na poziomie powyżej 5 pkt procentowych (GUS), to już przewiduje się, iż kryzys uderzy w pierwszym momencie w pracowników sektora usług zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne (eksperci *Personnel Service* wskazują, że najbardziej zagrożeni są pracownicy handlu, bo nawet milion straci pracę; nieciekawie wygląda też sytuacja w branży automotive oraz w gastronomii, turystyce, hotelarstwie, rozrywce...) (*Personnel Service*, 2020). Obok redukcji zatrudnienia, przedsiębiorstwa zapowiadają również obniżanie wynagrodzeń lub tempa ich wzrostu, co pośrednio również może, acz nie musi, wpłynąć na wskaźnik

bezrobocia. Tymczasowe prognozy analityków ekonomicznych (np. ING) wskazują na przedział wzrostu bezrobocia: 8–10 procent. Optymistycznie wskazuje się, iż stan koniunktury polskiej gospodarki w okresie przed okresem stanu epidemicznego może zadziałać na zasadzie poduszki neutralizującej uderzenie fali bezrobocia tj. rynek pracownika, stosunkowo niskie bezrobocie (ok. 900 tys bezrobotnych), dlatego też w najbardziej pesymistycznych prognozach wskaźnik nie powinien przekroczyć 10%²; naturalnie będzie nadal uwarunkowany geograficznie: inaczej będzie w Wielkopolsce, a inaczej w Świętokrzyskim. Niestety, przez ten krótki okres koniunktury nie udało się w Polsce nadal zrównoważyć rozwoju wewnętrznego rynku pracy i zniwelować stale głębokich różnic regionalnych: otóż pod koniec marca 2020 r. stopa bezrobocia w woj. wielkopolskim kształtowała się na poziomie 3,1%, a w woj. Świętokrzyskim – 8%³.

Choć prognozuje się pesymistycznie, iż skala dekonunktury wyniesie w Polsce -5%; z kolei Polski Instytut Ekonomiczny zapowiada spadek polskiego PKB nawet o 6%, mniej w tym względzie prognozuje Ministerstwo Finansów – bo na poziomie 3–4%, to jednak należy przyznać, iż mogą pojawić się zwłaszcza na rynku pracy zjawiska, które będzie można uznać za sygnały optymistyczne. Pandemia COVID-19 przerwała w swoich destrukcyjnych skutkach drugi etap globalizacji, który polegał na, między innymi dzięki taniej sile roboczej, ścisłym połączeniu się łańcuchami dostaw z azjatyckimi rynkami, a wręcz, jak można było zaobserwować w przypadku chwilowego deficytu produktów ochronnych, uzależnienie od producentów chińskich w wielu branżach rynków EU i Stanów Zjednoczonych. W ramach prawdopodobnie wojny propagandowej i realnego konfliktu gospodarczego USA–Chiny, będą poszukiwane nowe rynki pracy, wciąż tańsze, ale przede wszystkim bezpieczne i równie wydajne – stąd polski rynek pracy może pozostać stale konkurencyjny i przyciągać migrujące z Azji w tym kontekście globalne zachodnie korporacje i przedsiębiorstwa. Obecne działania protekcyjności potwierdzają ten trend z pewnością w USA. Oprócz takich możliwych, sprzyjających polskiej gospodarce zewnętrznych makroekonomicznych uwarunkowań z drugiej strony pojawiają się bardziej wewnętrzne sygnały: są bowiem sektory – jak spożywczy (*Cash and Carry*), hurtowy, budowlany, informatyczny i inne – które wręcz poszukują pracowników, niekiedy z powodu początkowego znacznego odpływu pracowników z Ukrainy (ok. 300 tys. ukraińskich pracowników wyjechało z Polski). Zakładając jednak brak kolejnych fal epidemii

² Wypowiedź Pawła Borysa, prezesa Polskiego Funduszu Rozwoju.

³ Tablica 1a. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia wg województw i powiatów. Dane pozyskane od PUP w Opolu, w dn. 30.04.2020.

i stałego spłaszczenia krzywej zakażeń jest duża szansa powrotu pracownika ukraińskiego jeszcze w 2020 r., gdyż gospodarka ukraińska i jej rynek pracy wciąż nie są na tyle konkurencyjne. W Polsce prawdopodobnie zostanie zaimplementowany mechanizm podniesienia zasiłku dla bezrobotnych i rozszerzenie go na pracowników, którzy utracili pracę, a nie mogli jednak podlegać jeszcze temu świadczeniu; bardziej jednak dotychczas prowadzono w tym względzie politykę europejską, aby subsydiować ewentualne stanowiska pracy zagrożone likwidacją – temu zjawisku dedykowano pierwszy wariant Tarczy Antykryzysowej jak i kolejne (Tarcza 3.0). Europejski system subsydiowania miejsc pracy, zwłaszcza w okresach kryzysu, to nic innego jak rodzaj „sztucznego bezrobocia” ukrywanego niejako w statystyce. Amerykańska metodologia, która z zasady jest pragmatyczna i realistyczna, nie utrzymuje iluzji statystycznej, i wysyła od razu pracownika, który utracił pracę, na świadczenie dla bezrobotnych (nie stosuje się w USA okresów ochronnych, jak np. okresów wypowiedzenia). Obecnie, kiedy Stanom Zjednoczonym grozi bezrobocie na poziomie 18- 20%, rząd federalny zachęca do podnoszenia świadczenia z racji utraty pracy i w niektórych stanach wzrost zasiłku sięga w granicach 100–280% (Iacurci, 2020). Polskie rozwiązania antykryzysowe będą z pewnością podążały jednak europejską metodologią; subsydiami, dalszymi transzami pieniędzy, aby podtrzymać stan zatrudnienia i generować dalszy optymizm konsumencki. Oprócz rozszerzenia świadczenia dla bezrobotnych, polski rząd może zachęcać – w zależności od rozwijania się zjawisk kryzysowych na rynku pracy – do obniżki 10% pensji dla pracowników zdalnych lub będących na „przeczekaniu” zawieszenia w ich branżach, czy też na wysyłaniu pracowników przez pracodawców na przymusowe urlopy.

W czerwcu 2020 r. większość światowych rynków gospodarczych, w tym Polski, będą powracać do pełnego funkcjonowania z przyjętymi zasadami prewencyjnymi dystansu społecznego oraz procedur i środków bezpieczeństwa sanitarnego, choć te ostatnie uwarunkowania nie pozwolą, aby osiągnąć w pełni początkowy stopień efektywności ekonomicznej sprzed okresu epidemii. Pytaniem bez odpowiedzi pozostanie też kwestia dalszych procesów globalizacyjnych, czy powróci dawna solidarność europejska w ramach EU; czy bogata Północ i bogatsze kraje zechcą w dobie postkryzysu dalej wypełniać zobowiązania traktatowe wspólnej polityki społecznej, rolnej; swobody przepływu pracy, kapitału, technologii, ludzi.

Podstawowy czynnik pozostania aktywnym zawodowo to system wynagrodzenia, który gwarantuje zapewnienie nie tylko podstawowych potrzeb w grupie wieku satysfakcji i spełniania zawodowego (50-60+), ale dostarcza poczucie

satysfakcji i spełnienia; stąd dzisiaj takim powodzeniem i efektywnością cieszą się rządowe programy dystrybucji społecznej (tzw. Programy +). W sytuacji ostatnich lat wyrównywania szans i stabilizacji finansowej Polaków, poprawy wskaźnika HDI czy osiągnięcie poziomu rozwoju gospodarek takich krajów jak Grecja czy Portugalia w ramach EU, poziom wynagrodzeń, który jeszcze kilka lat temu zapewniał podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny do egzystencji, dziś nie jest już wystarczającym czynnikiem motywacyjnym do pozostania w stanie aktywności zawodowej.

Choć tuż przed okresem pandemii COVID-19 wprowadzono dodatek do emerytury tzw. trzynastą emeryturę, to jednak zawieszenie gospodarki w miesiącach marzec-czerwiec 2020, inflacja, deprecjacja złotówki, a w konsekwencji kryzys na rynku pracy mogą w dużej części dotknąć grupę 50+ i seniorów utrzymujących się na rynku pracy.

W europejskiej literaturze przedmiotu wyróżnia się przede wszystkim czynniki psychospołeczne, które wpływają na decyzję wcześniejszego wyboru emerytury, takie jak:

- monotonność wykonywanej pracy, brak samo-motywacji/determinacji, marginalizacja w zespole, wystawienie na stres i napięcia inter-osobowe;
- bezcelowość wykonywanych zadań czy nakładanie mniej istotnych i nie-angażujących zadań na pracownika w okresie przedemerytalnym również nie jest czynnikiem motywującym; z kolei dowodzi, iż stres w pracy wcale nie musi być elementem dezaktywującym i negatywnym, co ongiś już sugerował (Seyle, 1956);
- możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę z atrakcyjnym ku temu pieniężnym benefitem zachęcają znacząco do wyjścia z rynku pracy, jakkolwiek automatycznym antidotum wcale nie jest likwidacja czy uszczuplenie tego rodzaju benefitów;
- bezrobocie młodych i jego skala są swoistym biegunem warunkującym kształt bieguna aktywności zawodowej seniorów;
- zwiększenie bezpieczeństwa pracy;
- *flexisecurity* zwiększy możliwości zatrudniania seniorów;
- w krajach skandynawskich, zwłaszcza Danii, to nie prawo antydyskryminacyjne, ale kampanie, szkolenia, wielostronne negocjacje, przekonały bardziej pracodawców do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia seniorów;
- stworzenie inkluzywnego 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 winno zaprosić się największe podmioty gospodarcze kraju, spółki skarbu państwa, globalne firmy z silnym akcentem na CSR etc., które zaproponowałyby rodzaj *bridge jobs*;
- seniorzy, zwłaszcza w Polsce, powinni zostać przeszkoleni, jak sobie poradzić również w sytuacjach przyspieszonej emerytury i odnalezienia się na tym niekiedy traumatycznym etapie życia; jednym z propozycji może być częściowe zaktywizowanie zawodowe (zatrudnienie na ¼ etatu czy nawet ½); taką odpowiedzią może być otoczenie seniora aktywnego jeszcze zawodowo wielobiegunową opieką, zwłaszcza na tym jego etapie życia (ekstrapolując ideę M. Grewińskiego wielosektorowej odpowiedzi polityki społecznej);
- sytuacja epidemii COVID-19 pokazała, jak istotne są na rynku pracy umiejętności i kompetencje związane z nowymi technologiami; przejście na pracę *on-line* czy zdalną zweryfikowało nie tylko wiedzę i umiejętności faktycznego posługiwania się nowymi technologiami, ale potwierdziło, że elektroniczna, 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.

Zakończenie

Facylitacja regulacją szybszego lub wolniejszego wychodzenia z rynku pracy na rzecz świadczeń emerytalnych zawsze będzie pośrednio związana z polityką prowadzoną wobec bezrobocia. Inne trendy będą towarzyszyły w przypadku wysokiego i niskiego wskaźnika bezrobocia. W Polsce, nawet w okresie po pandemii zakażeniami COVID-19, gdy poziom bezrobocia wzrośnie w wyniku kryzysu gospodarczego, będziemy obserwować jego stopniowy spadek, gdyż po każdym kryzysie zglobalizowana gospodarka usiłuje odreagować i wejść na powrót w koleiny koniunktury; tym bardziej polska gospodarka, tak dalece sprzężona z rynkami Niemiec i krajów EU. Ponadto jest i będzie stymulowana dalszymi, jak

i możliwie większymi transferami z budżetu państwa, pod warunkiem zachowania tolerancyjnej skali inflacji. Z pewnością poziom bezrobocia już nie osiągnie tak niskiego pułapu, jak sprzed kryzysu, ale wydrenowany rynek pracy wcześniejszymi negatywnymi mechanizmami oraz niekorzystną demografią, będzie długo jeszcze potrzebował w Polsce rąk do pracy. Dlatego też w perspektywie następnych lat w interesie polskiej gospodarki jest utrzymywanie pracownika jak najdłużej aktywnego zawodowo. Nieuniknionym może być, iż dalsze propozycje – w ograniczonym z pewnością kształcie – jak: 13/14 pensja, obniżenie podatków lub pokrycie kosztów pracy przez program prozatrudnieniowy, subwencje dla firm rekrutujących i utrzymujących w stałym zatrudnieniu seniorów, poprawa warunków pracy – w tym atmosfera inkluzji i integracji z zespołem, wewnętrzne programy prozdrowotne, rehabilitacyjno-wypoczynkowe, promocja idea „drugiej kariery” etc. będą decydującym czynnikami utrzymania pracownika jak najdłużej na rynku pracy.

Abstract: The author proposes to develop of a new strategy for maintaining the work activity of seniors in Poland, adapted to the current conditions of the crisis and the time of „post-crisis” as a result of the 2020 pandemic in Poland and in the world. The anticipated economic crisis will shape the next years of the labor market in Poland and Europe, and especially a phenomenon of work will focus not only economists and sociologists, but ordinary citizens seeking for jobs. Therefore, the author proposes the implementation of further solutions adapted to new, extraordinary and sometimes unpredictable situations in the „post-virus” period, including reducing labor costs by subsidizing selected senior jobs, bridge jobs, flexisecurity, multi-sectoral care and support for the senior, and others. Developing earlier strategies can neutralize the side effects of negative phenomena on the Polish labor market, which are constantly linked to the European economy and the globalized supply chain, a flow of capital as well as labor.

Key words: professional activation, seniors, Covid-19, new labor market strategy, economic crisis

Streszczenie: Autor proponuje wypracowanie nowej strategii utrzymania aktywności zawodowej seniorów w Polsce, dostosowanej do aktualnych warunków kryzysu i „postkryzysu”, jako skutek pandemii koronawirusa w 2020 r. w Polsce i na świecie. Przewidywany kryzys gospodarczy będzie kształtował kolejne lata rynku

pracy w Polsce i Europie, a szczególnie praca będzie ogniskować na sobie uwagę nie tylko ekonomistów i socjologów, ale zwyczajnych obywateli.

Dlatego też autor proponuje implementację kolejnych rozwiązań dostosowanych do nowych, nadzwyczajnych i czasami nieprzewidywalnych sytuacji w okresie „po-wirusowym”, m.in. obniżenie kosztów pracy poprzez subsydiowanie wybranych stanowisk pracy seniorów, *bridge jobs*, *flexisecurity*, wielosektorowa opieka i wsparcie seniora, i in. Wypracowanie wcześniejszych strategii może zneutralizować skutki uboczne negatywnych zjawisk na polskim rynku pracy, stale sprzężonym z europejską gospodarką i zglobalizowanym łańcuchem dostaw, przepływu kapitału, jak i pracy.

Słowa kluczowe: aktywizacja zawodowa, seniorzy, Covid-19, nowa strategia rynku pracy, kryzys gospodarczy

Bibliografia

- Ancyparowicz, G. (2012). Kapitałowe emerytury i renty a ryzyko ubóstwa w Polsce. In: J. Hryniewicz (ed.), *O sytuacji osób starszych*, Warszawa.
- Bert De Vroom, Einar Øverbye, (2017). *Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European European Welfare States (New Perspectives on Ageing and Later Life)*. Publisher: Routledge; 1 edition.
- Grewiński, M. (2015). *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontrakcji usług*, Warszawa–Opole: Wyd. WSP im. J. Korczaka w Warszawie.
- GUS (2014). Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050. Warszawa, listopad 2014. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/18/1/1/ludnosc_w_starszym_wieku.pdf. (dostęp 10.05.2020).
- Hryniewicz, J., (2012). *O sytuacji osób starszych*, Warszawa.
- Iacurci, G. (2020). How much unemployment will I get? That depends on your state. Published Thu, April 9 2020. <https://www.cnbc.com/2020/04/09/how-much-unemployment-will-i-get-that-depends-on-your-state.html> (dostęp 13.05.2020.)
- Krawiec Sz., Bednorz P., (2020). Raport: Zmiany na polskim rynku pracy w dobie COVID-19. *Wprost* (dostęp 27.04.2020).
- Maksim, M., Wojdyło, M. (2019). Determinanty skutecznego aktywizowania bezrobotnych za pomocą programów socjalnych, In: Cecylia Sadowska-Snarska i Zenon Wiśniewski (eds.). *Zmiany na Rynku Pracy w Perspektywie Społecznej*. Toruń: Wydawnictwo UMK, s. 71-93.

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, (2017). *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce*, Warszawa. s. 18–22, www.senior.gov.pl (dostęp: 04.05.2020).
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: New Grew-Hill.
- Taleb, N.N. (2020). *Czarny Łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Warszawa: Zysk i S-ka,
- Zmiany na Rynku Pracy w Perspektywie Społecznej*, (2019).red. Cecylia Sadowska-Snarska i Zenon Wiśniewski. Toruń: Wydawnictwo UMK.
- Personnal Service. (2020). Nawet 2 mln osób może stracić pracę. Bezrobocie wzrośnie do 10 proc. <https://zdrowie.wprost.pl/koronawirus/10309834/nawet-2-mln-osob-moze-stracic-prace-bezrobocie-wzrosnie-do-10-proc.html>. 04.05.2020.