

<https://doi.org/10.31971/2299-2332.2022.16.2>

Oslabienie pozycji ludzi starszych na rynku pracy w okresie pandemii 2020–2021: prawda czy fałsz

Weakening the position of older people in the labour market
during pandemic 2020–2021: true or false

BOGUSŁAWA URBANIAK

Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki/
Chair of Labour and Social Policy, Faculty of Economics and Sociology, University of Lodz*

ORCID: 0000-0003-0202-499X

e-mail: boguslawa.urbaniak@eksoc.uni.lodz.pl

Summary: *The negative effects of the Covid-19 pandemic have affected working groups in the EU27 to varying degrees. Age is one of the characteristics determining the scale of experienced difficulties in the labour market. It is not only about the issues of discrimination, but also the weakening of human capital in the case of older people, who are less able to cope with, inter alia the progressive digitisation of the economy. On the other hand, the youngest generation, entering the labour market, more digitalised, however, does not yet have a set of desirable employee competences that would guarantee them a relatively sustainable position on the labour market. The aim of the article is to analyse the situation on the labour market in EU countries of two groups of working people, i.e. the youngest (youth) and the older workers. Eurostat data showing changes in the labour market in 2020 and 2021 were used and compared with data for 2019, which was taken as the reference year. It was assumed that the group that weakened its position in the labour market as a result of the Covid-19 pandemic are employed people aged 55 and over. The conducted analyses did not confirm the adopted assumption, as it turned out that older people were more resistant to the turmoil caused by the pandemic than the youngest working people. Possible factors that could have influenced this state of affairs were indicated, additionally taking into account the perspective of changes in the nature and conditions of work. Greater attention was paid to systemic changes in Poland encouraging people of retirement age to extend their professional activity.*

Key words: *labour market, labour activity, young workers, older workers, Covid-19*

Streszczenie: *Negatywne skutki pandemii Covid-19 dotknęły w różnym stopniu grupy pracujących w UE27. Wiek jest jedną z cech decydujących o skali doświadczanych trudności na rynku pracy. Chodzi nie tylko o kwestie dyskryminacji, ale także słabnącego kapitału ludzkiego w przypadku osób starszych, które gorzej sobie radzą m.in. z postępującą cyfryzacją gospodarki. Natomiast najmłodsze pokolenie, wkraczające na rynek pracy, bardziej „ucyfrowione”, nie dysponuje jeszcze zestawem pożądanych kompetencji pracowniczych, które gwarantowałyby im względnie trwałą pozycję na rynku pracy. Celem artykułu jest analiza sytuacji na rynku pracy w krajach UE dwu grup osób pracujących, tj. najmłodszych (młodzież) i starszych. Wykorzystano dane Eurostatu obrazujące zmiany na rynku pracy w latach 2020–2021 i porównano je z danymi dla 2019 r., który przyjęto za rok referencyjny. Założono, że grupa, która osłabiła swą pozycję na rynku pracy w wyniku pandemii Covid-19, są pracujący w wieku 55 lat i więcej. Przeprowadzone analizy nie potwierdziły przyjętego założenia, gdyż okazało się, że osoby starsze były bardziej odporne na zawirowania wywołane pandemią na rynku pracy niż najmłodsi pracujący. Wskazano możliwe czynniki, które mogły wpłynąć na ten stan rzeczy, uwzględniając dodatkowo perspektywę przemian charakteru i warunków pracy. Większą uwagę poświęcono zmianom systemowym w Polsce, zachęcającym do wydłużenia aktywności zawodowej przez osoby w wieku emerytalnym.*

Słowa kluczowe: *rynek pracy, aktywność zawodowa, młodzież pracująca, starsi pracownicy, Covid-19*

* ul. Rewolucji 1905 r. nr 37, 90-214 Łódź, tel. 608 607 387

(...) każdy z nas osiąga jakiś określony pułap swoich możliwości i od tego momentu przestaje się rozwijać. Na tym polega starość, to niezdolność do zmian. Zatrzymujemy się na swojej drodze. Jednym to się zdarza w połowie życia, innym zaraz po ukończeniu szkół. Jeszcze inni, ale to rzadkość, rozwijają się do późnej starości, właściwie do samej śmierci.

Empuzjon, Olga Tokarczuk

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy w okresie 2020–2021 była pod wpływem ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej, wywołanych przez pandemię Covid-19. Miały one różnorodny charakter i wiązały się zarówno z uwarunkowaniami obiektywnymi, wynikającymi z wprowadzonych ogólnych regulacji prawnych, jak i subiektywnymi związanymi z ludzkim strachem przed nieznaną chorobą. Zbiegły się one z istniejącą już wcześniej słabszą siłą przetargową starszych pracobiorców na rynku pracy w stosunku do osób należących do młodszych pokoleń.

Można było oczekiwać, że pandemia przyczyni się do dalszego osłabienia pozycji starszych pracujących względem osób młodszych i w rezultacie nastąpi spadek stopy zatrudnienia oraz wzrost bezrobocia w starszych grupach wieku.

Wiele trudności na rynku pracy napotykają także osoby młode¹, wkraczające w okres pracy zawodowej, borykające się z problemami nowicjuszy na rynku pracy. Powstaje pytanie, która grupa osób pracujących – starsi (w wieku 55+ lat), czy najmłodsi (w wieku 15–24 lata) poradziła sobie lepiej na rynku pracy w okresie pandemii?

Celem artykułu była analiza sytuacji na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej (ze uwzględnieniem Polski) dwu grup osób pracujących, tj. najmłodszych (młodzieży) i starszych na rynku pracy. Wykorzystano w tym celu dane Eurostatu obrazujące zmiany na rynku pracy w latach 2020–2021, naznaczonych trudnościami wywołanymi skutkami pandemii Covid-19. Porównano je z danymi dla 2019 r., który przyjęto za rok referencyjny.

Zauważono, że okres pandemii osłabił pozycje osób najmłodszych, natomiast osoby w wieku 55 lat i więcej były bardziej odporne na zawirowania wywołane pandemią na rynku pracy. Wskazano na możliwe czynniki, które mogły wpłynąć na ten stan rzeczy, uwzględniając dodatkowo perspektywę przemian charakteru i warunków pracy. Większą uwagę poświęcono zmianom systemowym w Polsce zachęcającym do wydłużenia aktywności zawodowej przez osoby w wieku emerytalnym.

Stopa zatrudnienia osób najmłodszych i starszych w krajach UE27 w latach 2019–2021

Podstawowymi wskaźnikami informującymi o sytuacji na rynku pracy, z którą mierzą się osoby aktywne zawodowo, są wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia. Porównanie ich poziomu wśród osób najmłodszych (15/18–24 lata) i starszych (55 lat i więcej) w okresie 2019–2021 pozwoliło określić, która z grup wykazała się większą odpornością na trudności wynikające z pandemii Covid-19.

W okresie tym podejmowano różnego rodzaju działania osłonowe, których celem była ochrona gospodarki krajowej przed negatywnymi konsekwencjami *lockdownu*, w tym także ochrona miejsc pracy. Nastąpiło jednak ogólne spowolnienie gospodarcze (wskazuje na to spadek realnej stopy wzrostu PKB, który w 2020 r. wyniósł dla UE27 -5,7²). Mimo działań ochronnych, wiele podmiotów gospodarczych zostało zmuszonych do zamknięcia/ograniczenia swojej działalności, czego efektem była redukcja zapotrzebowania na pracę.

¹ Do kategorii osób młodych Eurostat zalicza osoby w wieku 15–29 lat, natomiast do grupy najmłodszych aktywnych na rynku pracy osoby w wieku 15–24 lata. Na przykład Louise Corselli-Nordblad i Annika Johansson, red. *Young people in Europe. A statistical summary 2022* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022), 6.

² Spadek realnej stopy wzrostu PKB (kod danych online:TEC00115) odnotowano w 2020 r. właściwie we wszystkich krajach członkowskich, z wyjątkiem Irlandii (+6,2) oraz Litwy (0,0). W Polsce odnotowano stosunkowo niski spadek realnej stopy wzrostu PKB, który wyniósł 2,0. Eurostat, dostęp 5.11.2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en>.

Tabela 1. *Zmiany stopy zatrudnienia osób pracujących w wieku 55 lat i więcej w UE27 w latach 2019–2021*

| Kraj | 2019 | 2020 | 2021 | Wzrost/spadek w 2021 r. w stosunku do 2019 r. w p.p. |
|---------------|-------------|-------------|-------------|--|
| UE27 | 28,1 | 28,2 | 28,2 | + 0,1 |
| Belgia | 23,8 | 24,3 | 24,4 | + 0,6 |
| Bulgaria | 29,5 | 29,1 | 28,8 | - 0,7 |
| Czechy | 30,4 | 30,5 | 30,8 | + 0,4 |
| Dania | 42,7 | 44,7 | 39,4 | - 3,3 |
| Niemcy | 35,5 | 34,5 | 35,0 | - 0,5 |
| Estonia | 38,5 | 37,9 | 37,9 | - 0,6 |
| Irlandia | 34,4 | 34,5 | 35,5 | + 1,1 |
| Grecja | 18,9 | 19,7 | 21,3 | + 2,4 |
| Hiszpania | 24,2 | 25,0 | 25,7 | + 1,5 |
| Francja | 23,5 | 23,8 | 24,9 | + 1,4 |
| Chorwacja | 20,4 | 20,6 | 21,6 | + 1,2 |
| Włochy | 24,4 | 24,6 | 24,5 | + 0,1 |
| Cypr | 31,8 | 31,7 | 33,7 | + 1,9 |
| Łotwa | 34,4 | 34,9 | 35,6 | + 1,2 |
| Litwa | 35,4 | 35,7 | 35,8 | + 0,4 |
| Luksemburg | 22,5 | 22,8 | 25,6 | + 3,1 |
| Węgry | 25,5 | 26,0 | 27,5 | + 2,0 |
| Malta | 24,7 | 25,0 | 25,0 | 0, 0 |
| Holandia | 34,7 | 35,4 | 35,5 | + 0,8 |
| Austria | 26,7 | 26,9 | 27,3 | + 0, 6 |
| Polska | 24,6 | 25,1 | 24,8 | + 0,2 |
| Portugalia | 30,9 | 30,7 | 30,1 | - 0,8 |
| Rumunia | 24,1 | 23,2 | 18,1 | - 6,0 |
| Słowenia | 22,2 | 23,4 | 24,8 | + 2,6 |
| Słowacja | 28,6 | 28,6 | 29,3 | + 0,7 |
| Finlandia | 29,9 | 29,7 | 30,6 | + 0,7 |
| Szwecja | 46,3 | 47,0 | 38,2 | - 8,1 |

Źródło: Eurostat, dostęp 5.11.2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem050/default/table?lang=en>.

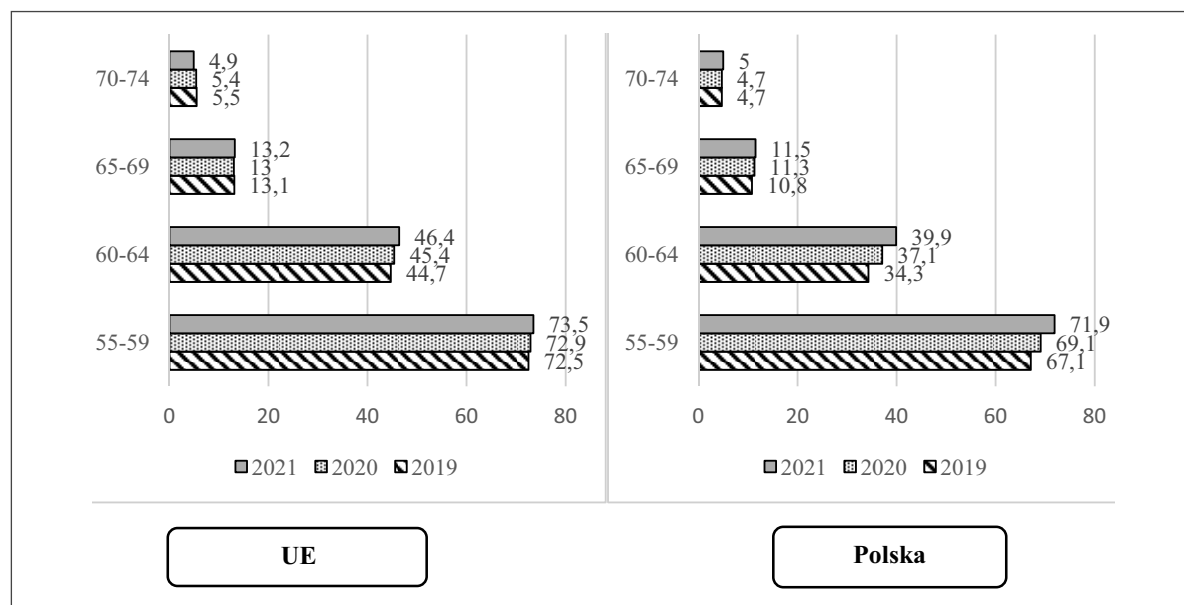
Dane dla UE27 wskazują na spadek stopy zatrudnienia osób najmłodszych w stosunku do roku wyjściowego 2019 o 2,3 p.p. w 2020 r. i o 1,5 p.p. w 2021 r. W tym samym okresie stopa zatrudnienia starszych pracobiorców w zasadzie pozostawała bez zmian, nie licząc niewielkiego wzrostu średniej dla UE27 o 0,1 p.p.

Analiza sytuacji w krajach członkowskich wykazała, że stopa zatrudnienia młodzieży zmalała w zdecydowanej większości krajów UE27. Największy spadek odnotowano w Polsce, który wyniósł aż 10,7 p.p., tj. z 43,4% w 2019 r. do 32,7% w 2021 r. Inne kraje, w których nastąpił duży spadek stopy zatrudnienia osób najmłodszych, to Portugalia (7,2 p.p.) i Słowenia (6,8 p.p.). Jedyne kraje, w których odnotowano poprawę sytuacji wśród młodzieży, to Holan-

dia, gdzie relatywnie wysoka stopa zatrudnienia notowana dla 2019 r. (69,9%), po okresie spadku w 2020 r. do poziomu 66,7%, wzrosła w 2021 r. aż do 75,7%.

Odmienne od niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, z którą mierzyła się młodzież, kształtowała się pozycja starszych pracujących. Prawie trzy czwarte krajów UE odnotowało niewielki wzrost zatrudnienia wśród osób starszych w 2021 r. w porównaniu z rokiem 2019. Spadki zatrudnienia, sięgające od 0,5 p.p. do nawet 8,1 p.p., wystąpiły na ogół w krajach, w których odsetek pracujących wśród ogółu osób w wieku 55 lat i więcej był stosunkowo wysoki, sięgający trzydziestu i więcej procent (wyjątek stanowiła Rumunia) – por. tabela 1.

Kolejne przybliżenie charakterystyki sytuacji osób starszych na rynku pracy w okresie pan-

Wykres 1. *Stopa zatrudnienia osób starszych według grup wieku w UE27 i w Polsce w latach 2019–2021*

Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_organ/default/table?lang=en.

demii oparto na porównaniu poziomu stóp zatrudnienia starszych pracujących w grupie wieku poniżej nominalnego wieku emerytalnego (w ujęciu uśrednionym jest to na ogół 65 lat) oraz powyżej tej granicy (wykres 1). Wartości te wskazują na wzrost w UE27 stóp zatrudnienia wśród osób starszych w wieku aktywności zawodowej (55–64 lata) o odpowiednio 1 p.p. (55–59 lat) i 1,7 p.p. (60–64 lata) oraz w zasadzie brak zmiany w poziomie stopy zatrudnienia pracujących w wieku 65–69 lat (przyrost o 0,1 p.p.) oraz jej spadek w grupie najstarszych w wieku 70–74 lata (o 0,6 p.p.).

Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce potwierdziła pozytywne trendy obserwowane w UE27. Skala wzrostu stóp zatrudnienia wyraźnie przewyższała średni przyrost stóp zatrudnienia dla UE27 i wyniosła odpowiednio 4,8 p.p. w grupie osób starszych w wieku aktywności zawodowej 55–59 lat oraz 5,6 p.p. w grupie osób w wieku 60–64 lata.

Odsetek pracujących w grupie osób starszych w wieku aktywności zawodowej w Polsce jest nadal niższy niż średnio w krajach UE27, lecz dystans ten z roku na rok ulega zmniejszeniu. Jest to efektem m.in. polityki zachęt do odłożenia decyzji emerytalnej oraz poprawia-

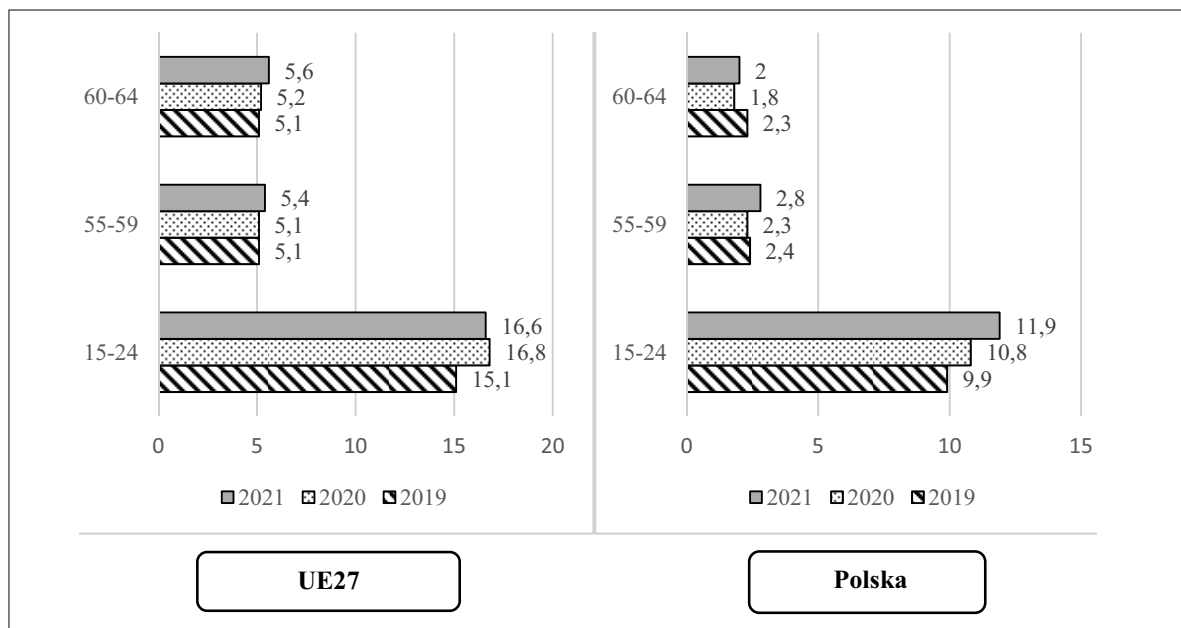
jącego się powoli stosunku pracodawców do starszych pracowników, w sytuacji gdy występują trudności z pozyskaniem młodszych kandydatów do pracy.

Zmiany skali bezrobocia w grupie najmłodszych i starszych pracujących

Większe bezrobocie w okresie pandemii niż w 2019 r. było doświadczeniem zarówno najmłodszych, jak i starszych pracujących, lecz poziom i skala wzrostu stóp bezrobocia wyraźnie wskazywały na trudniejszą sytuację pracujących w wieku 15–24 lata względem starszych pracobiorców w wieku 55–64 lata (zarówno w UE27, jak i w Polsce) – wykres 2. Potwierdza to relatywnie większą odporność starszych pracujących na zawirowania na rynku pracy wywołane pandemią.

Porównania wysokości stóp bezrobocia z średnimi wartościami w UE27 potwierdzają relatywnie korzystną ogólną sytuację na rynku pracy w Polsce z uwagi na zdecydowanie niższy poziom bezrobocia w analizowanych grupach wieku. Większa odporność polskiego rynku pracy niż przeciętnie w UE27 na trudności wywołane *lockdownem* jest efektem współdziałania wielu czynników.

Wykres 2. *Stopa bezrobocia wśród najmłodszych i starszych według grup wieku w UE27 i w Polsce w latach 2019–2021*



Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgan/default/table?lang=en.

Niepełnozatrudnieni oraz pracownicy na kontraktach czasowych według grup wieku

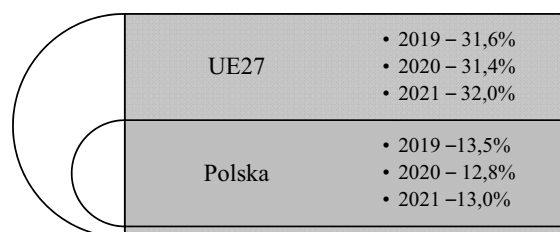
Pozytywne zmiany w poziomie stopy zatrudnienia w starszych grupach wieku osób pracujących mogą być powiązane z przeobrażeniem pełnego zatrudnienia w zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy lub/i pracę na czas określony. Wówczas udział osób pracujących w populacji osób starszych może nie ulegać znaczącym zmianom, lecz faktycznie ich zaangażowanie na rynku pracy, wyrażone ilością czasu przeznaczoną na pracę, zostałoby ograniczone.

Z danych przedstawiających zmiany odsetka osób zatrudnionych w częściowym wymiarze czasu pracy (rys. 1) wśród ogółu pracujących w najmłodszym i starszym wieku w okresie 2019–2021 wynika, że:

- odsetek aktywnych zawodowo w niepełnym wymiarze czasu w wieku 15–24 lata w UE27 był 2,5-krotnie większy niż w Pol-

sce; zmiany odsetka najmłodszych pracujących w okresie 2019–2021 były niewielkie: w UE27 nastąpił nieznaczny wzrost, w Polsce – niewielki spadek (rys. 1);

Rysunek 1. *Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze w wieku 15–24 lata wśród ogółu pracujących w tej kategorii wieku*



Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en.

- odsetek pracujących w częściowym wymiarze w wieku 50–74 lata był dwa razy większy wśród osób w UE27 niż w Polsce; w obu przypadkach nastąpił niewielki spadek (0,9 p.p.) udziału osób starszych pracujących w niepełnym wymiarze w okresie 2019–2021 (rys. 2)³.

³ Dane dla 2021 r. w grupie pracujących w UE27 w wieku 20–64 lata wskazują na duże spadki liczby pracujących w częściowym wymiarze czasu pracy w porównaniu z rokiem 2019 (spadek o 9,4%), szczególnie zatrudnionych na kontraktach czasowych (spadek o 11,0%). Louise Corselli-Nordblad i Annika Johansson, *Key figures on Europe – 2022 edition*, (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022), 21, dostęp 15.11.2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/15230728/KS-EI-22-001-EN-N.pdf/273c56e9-a255-ebc6-fb8d-33f3bb7ca2cf?t=1666944972517>.

Rysunek 2. *Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze w wieku 50–74 lata wśród ogółu pracujących w tej kategorii wieku*

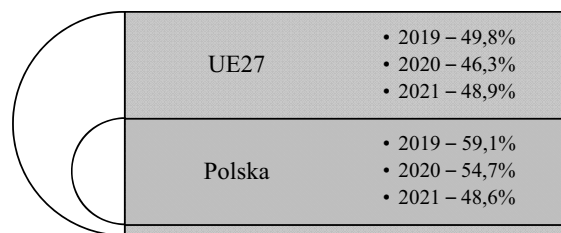
Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en.

Na podstawie powyższych danych można wyprowadzić wniosek, że okres pandemii nie przyczynił się w Polsce do ewentualnej zamiany pracy pełnowymiarowej w pracę w wymiarze częściowym, zarówno w przypadku najmłodszych, jak i starszych pracujących. W obu grupach nastąpił bowiem spadek odsetka pracujących w niepełnym wymiarze w 2021 r. w stosunku do 2019 r.

Zatrudnienie na kontraktach czasowych obejmuje pracę, której reguły dotyczące ustalonego terminu zakończenia pracy zostały określone w umowie między pracującym i pracodawcą. Ta praca w odróżnieniu od zatrudnienia ciągłego ma zdefiniowany czas trwania, który wyznacza określona data, zakończenie zadania lub powrót innego pracownika, który został czasowo zastąpiony. Praca czasowa pozwala pracodawcom elastycznie reagować na zmiany w zapotrzebowaniu na pracę w sytuacji trudności gospodarczych wywołanych turbulentnym otoczeniem. Z punktu widzenia ciągłości transferów składek na ubezpieczenie społeczne jest słabszą alternatywą w stosunku do zatrudnienia ciągłego. W przypadku pandemii Covid-19 mogło dojść do zamiany stałych pracowników na okresowych.

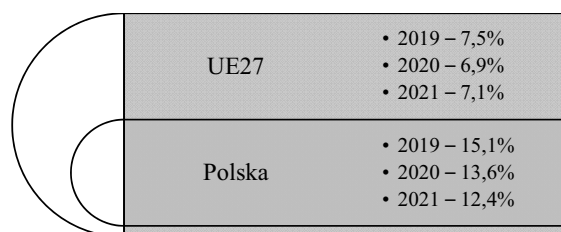
Z danych przedstawionych na rysunku 3 wynika, że nie doszło do takiej sytuacji, gdyż odsetek młodzieży pracującej tymczasowo w Polsce wyraźnie zmalał w 2021 r. w stosunku do 2019 r. (o 10,9 p.p.). Także w UE27 nastąpiło obniżenie odsetka młodzieży pracującej tymczasowo w 2021 r. (o 0,9 p.p.).

Spadek odsetka pracujących na umowy okresowe nastąpił także w grupie osób

Rysunek 3. *Odsetek pracujących na kontraktach czasowych w wieku 15–24 lata wśród ogółu pracujących w tej kategorii wieku*

Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan/default/table?lang=en.

starszych zarówno w Polsce (o 2,7 p.p.), jak i w UE27 (o 0,4 p.p.) – por. rys. 4. Te grupy pracujących znalazły się w lepszej sytuacji niż ogół pracujących w wieku 20–64 lata, które objęły duże spadki liczby pracujących w częściowym wymiarze czasu pracy w 2021 r. w stosunku do 2019 r. (spadek o 9,4%), szczególnie zatrudnionych na kontraktach czasowych (spadek o 11,0%)⁴.

Rysunek 4. *Odsetek pracujących na kontraktach czasowych w wieku 55–74 lata wśród ogółu pracujących w tej kategorii wieku*

Źródło: na podstawie danych Eurostatu, dostęp 6.11.2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan/default/table?lang=en.

Czynniki wpływu na sytuację młodzieży i osób starszych na rynku pracy w okresie pandemii – próba analizy

Kryzys wywołany pandemią Covid-19 dotknął przede wszystkim ludzi młodych. Doświadczyli bowiem w większym stopniu utraty możliwości pracy niż osoby starsze, czego dowodem jest spadek stopy zatrudnienia i wzrost bezrobocia. Co prawda zmalał odsetek młodzieży pracującej okresowo, ale mogło to być powiązane ze wzrostem bezrobocia, do które-

⁴ Louise Corselli-Nordblad i Annika Johansson, red. *Key figures...*, 21.

go trafiały w pierwszej kolejności osoby pracujące na czas określony.

W krajach OECD 35% młodych (w wieku 15–29 lat) wykonuje prace nisko opłacane i o niepewnym statusie, które odczuły w największym stopniu skutki pandemii (np. pracujące w gastronomii). W grupie starszych pracujących (51 i więcej lat) tylko 16% wykonywało ten rodzaj zajęć⁵.

Jak zauważono w raporcie OECD, sytuacja ta nałożyła się na okres, gdy udało się w pewnym stopniu odrobić straty wywołane kryzysem finansowym z lat 2007–2010. Lecz nowy kryzys wynikający z pandemii spowodował, że „nastąpiło pogłębienie istniejących nierówności zarówno w obrębie poszczególnych kohort wiekowych, jak i pomiędzy nimi oraz między różnymi kohortami wiekowymi”⁶.

Kolejny kryzys, zapoczątkowany w 2022 r. agresją Rosji na Ukrainę, zwany kryzysem energetycznym z uwagi na deficyty w dostępie do konwencjonalnych źródeł energii, z dużym prawdopodobieństwem pogłębi negatywne zjawiska, które wystąpiły na rynku pracy w wyniku pandemii Covid-19.

Osoby młode, rozpoczynające kariery zawodowe, napotykać wiele barier na rynku pracy nawet bez utrudnień wynikających z szoków dotyczących gospodarke. Turbulentna sytuacja dodatkowo pogłębia trudności związane z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy w młodym wieku. Mają na to wpływ czynniki obiektywne, do których zaliczają się czynniki instytucjonalne oraz subiektywne związane z charakterystykami pokolenia Z, w tym jego stosunkiem do pracy (m.in. często zmieniają pracę w poszukiwaniu tej, która najbardziej będzie im odpowiadać), dokonywanymi wyborami zgodnie z preferencjami kształtowanymi w okresie wczesnej młodości, która przypadła na względnie ustabilizowaną sytuację gospodarczą.

Ludzie starsi, czyli pokolenie *baby boomers* i najstarsze roczniki pokolenia X, są „zadomowione” w swoich miejscach pracy, lecz ich status może zostać zagrożony nie tylko z uwagi na dyskryminujące praktyki pracodawców, ale także na słabnącą kondycję kapitału ludzkiego. Czynniki te mogą nasilić się w okresach, takich jak ten wywołany pandemią Covid-19.

Osoby starsze utrzymujące się na rynku pracy można podzielić na dwie kategorie – zadowolonych i chętnych do ewentualnego wydłużenia okresu pracy oraz niezadowolonych, którzy pracują zmuszeni swoją sytuacją osobistą i chętnie zakończyłyby swą aktywność zawodową przejściem na emeryturę/rentę.

Do pierwszej należą menedżerowie, przedsiębiorcy, osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, specjaliści (zgodnie z koncepcją dualnego rynku pracy usytuowane na pierwszorzędnym segmencie rynku pracy).

W drugiej grupie znajdują się osoby o słabszym statusie ekonomicznym, o kwalifikacjach prostych, łatwo zastępowalnych, wykonujące prace rutynowe, w trudnych warunkach, nieodpowiednie do ich kondycji fizycznej i mentalnej, stanu zdrowia (segment drugorzędny rynku pracy). Segmentacja rynku pracy osób starszych powoduje, że w sytuacjach szokowych dla gospodarki w pierwszej kolejności tracą pracę osoby usytuowane na gorszym segmencie rynku pracy.

Samodzielna działalność gospodarcza realizowana w starszym wieku jest szansą na wydłużenie kariery zawodowej⁷. Decyzja o pracy samodzielnej może być podyktowana sytuacją przymusową, wywołaną np. bezrobociem (tzw. przedsiębiorczość inkluzywna, sprzyjająca włączeniu społecznemu). Czynnikiem przyciągającym do przedsiębiorczości podejmowanej po 50 roku życia może być

⁵ OECD, *Youth and COVID-19 response, recovery and resilience* (Paris: OECD Publishing, 2020), 6, dostęp 12.11.2022, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-Response-Recovery-and-Resilience.

⁶ OECD, *Governance for youth, trust and intergenerational justice. Fit for all generations?* (Paris: OECD Publishing, 2020), 4, dostęp 12.11.2022, <http://www.oecd.org/gov/fit-for-generations-global-youth-report-highlights.pdf>.

⁷ Louise Corselli-Nordblad i Annika Johansson red., *Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU*, (Luxembourg: Eurostat, 2020), 98, dostęp 28.08.2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11478057/KS-02-20-655-EN-N.pdf/9b09606c-d4e8-4c33-63d2-3b20d5c19c91>.

włączenie w biznes rodziny, chęć sprawdzenia się w nowej roli itd.⁸

Badania własne przeprowadzone wśród aplikujących o fundusze wsparcia w regionie łódzkim (9 projektów współfinansowanych z EFS; okres kwiecień 2019 – luty 2022) na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej wykazały, że wśród 603 aplikujących w wieku 30 lat i więcej znalazło się 10,3% osób mających co najmniej 50 lat (najstarsza osoba chętna do założenia własnego biznesu miała 74 lata). Ich projekty były innowacyjne, dotyczyły zrównoważonej/zielonej gospodarki, z wykorzystaniem umiejętności cyfrowych.

Wśród osób zajmujących stanowiska menedżerskie jest wiele osób starszych. Z analiz uwzględniających dane z 2019 r. wynika, że co 13–16 osoba w wieku 55 lat i więcej zajmowała w UE27 stanowisko menedżerskie. Szanse na objęcie tego stanowiska wzrastały wraz z wiekiem i wśród osób w wieku 65+ menedżerowie stanowili 7,8%, zaś w grupie 55–64 lata – 6,1% (w Polsce, podobnie jak we Włoszech, menedżerem była co 10 osoba w tym wieku)⁹.

Do czynników wzmocniających pozycje najmłodszych na rynku pracy, także w okresie pandemii, można zaliczyć cyfryzację gospodarki i związany z nią rozwój *gig economy*¹⁰. Cyfryzacja przynosi większe szanse pracy dla ludzi młodych, szczególnie młodzieży, lecz sprzyja także upowszechnianiu niepracowniczych

stosunków pracy opartych na pracy trwającej krótko, dla zmieniających się pracodawców/ usługodawców i nierodzącej zobowiązań.

Przykładem są gig pracownicy, czyli freelancery (niezależni wykonawcy), podejmujący się krótkotrwałej pracy dla jednego lub więcej pracodawców (choć nie są nimi w tradycyjnym słowa rozumieniu, to raczej zleceniodawcy), najczęściej z wykorzystaniem aplikacji, stron internetowych czy platform kojarzących *ad hoc* pracowników i pracodawców do wykonania określonej pracy¹¹, np. osoby pracujące dla Ubera czy aplikacji Free Now. Wiąże się to z dużą niepewnością ciągłości zleceń i stabilności dochodów, gdyż wynagrodzenie jest opłatą za realizację zleczonego, konkretnego zadania i nie daje uprawnień do świadczeń w czasie choroby czy emerytury¹². Jest wiele zagrożeń związanych z rozwojem tego rodzaju działalności, np. dehumanizacja pracy, na co zwraca uwagę Eric M. Anicich¹³.

W okresie *lockdownu* wiele prac było realizowanych dzięki rozwojowi pracy zdalnej, w której mogli odnaleźć się ucyfrowieni pracownicy. To oferta raczej dla młodszych pokoleń niż *baby boomers*. Przewidywania wskazują, że jednym z kluczowych czynników wzrostu gospodarczego będzie gospodarka cyfrowa. Jednak hamulcem w jej rozwoju są niedostateczne kwalifikacje cyfrowe, na co zwracano uwagę na sesji pt. *Jobs and Skills*, która odbyła się w ramach Światowego Forum Gospodar-

⁸ Bogusława Urbaniak, Łukasz Kozar, „Senior Entrepreneurship”, w: *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*, red. Danan Gu, Matthew E. Dupre, (Springer, Cham, 2019), dostęp 5.08.2022, https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_203-1; Annette Astrid Franke, Laura Romeu Gordo, Justyna Stypińska, “Gender differences in the determinants of mature entrepreneurship? The case of Germany”, *Frontiers in Sociology*, 2022, dostęp 22.11.2022, DOI: 10.3389/fsoc.2022.998230.

⁹ Bogusława Urbaniak, „Starzejąca się generacja pracowników na rynku pracy”, w: *Problemy społeczne. Trwałość i zmienność w dynamicznej rzeczywistości. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesor Jolanty Grotonskiej-Leder*, red. Andrzej Kacprzak, Marcin Gońda, Iwona Kudlińska-Chrósticka (Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2022), 223–240, DOI:10.18778/8220-767-5.14.

¹⁰ Termin „gig” jest wyrażeniem potocznym, oznaczającym w języku angielskim zajęcie, które trwa wyznaczony okres. Termin ten był używany przez muzyków na określenie zlecenia na występ – Ben Lutkevich i Alexander S. Gillis, *Gig economy*, dostęp 5.10.2022, <https://www.techtarget.com/whatis/definition/gig-economy>.

¹¹ Katharine G. Abraham i in., “Measuring the gig economy: current knowledge and open issues” w: *Measuring and Accounting for Innovation in the Twenty-First Century*, red. Carol Corrado i in. (University of Chicago Press, 2021), 257–298, dostęp 10.11.2022, <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13887/c13887.pdf>.

¹² Na spotkaniu Światowego Forum Gospodarczego w Davos w 2022 r. zauważono, że światowa gig gospodarka rozwija się dynamicznie; prognozuje się, że do 2023 r. jej transakcje będą rosły o 17% rocznie do około 455 mld dolarów, World Economic Forum, *The Future of the Gig Economy*, dostęp 13.11.2022, <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/sessions/the-future-of-the-gig-economy..>

¹³ Eric M. Anicich, “Dehumanization Is a Feature of Gig Work, Not a Bug”, *Harvard Business Review* 23 June (2022): 1, dostęp 25.11.2022, <https://hbr.org/2022/06/dehumanization-is-a-feature-of-gig-work-not-a-bug>.

czego w Davos w 2022 r.¹⁴ To oznacza wyzwanie ciągłości w podnoszeniu kwalifikacji (*upskillingu*), niezależnie od wieku i utrudnień wywołanych przestojami w gospodarce.

Lockdown wywołał wiele reperkusji psychologicznych, które mogły wpłynąć na decyzje wycofania się z rynku pracy w okresie niebezpiecznym dla zdrowia i życia lub poszukiwaniem bardziej elastycznych warunków pracy, pozwalających na równowagę pracy i życia prywatnego. Skutkować to mogło wcześniejszymi przejściami na emeryturę/rentę, a w przypadku młodzieży – przejściem na utrzymanie rodziców. Reakcje na tę sytuację były zróżnicowane¹⁵. W USA wiele osób zdecydowało się porzucić dotychczasowe miejsce zatrudnienia w poszukiwaniu pracy dającej większą swobodę i elastyczność w doborze zadań (nazwano to wielkim przetasowaniem – *Great Reshuffle*). Praca hybrydowa stała się nieunikniona.

Dla najmłodszego pokolenia wydaje się dobrym rozwiązaniem, ale jak wskazują wyniki badań amerykańskich¹⁶ przeszkadza w tworzeniu sieci relacji w miejscu pracy, tak ważnych na początku kariery zawodowej, sprzyja alienacji i zniechęceniu do pracy. Zespoły stają się bardziej wyizolowane w cyfrowym świecie pracy. Być może starsi pracownicy staną się bardziej odporni na zagrożenia pracy zdalnej, lecz pod warunkiem uzupełnienia umiejętności cyfrowych.

Ludzie starsi na rynku pracy w Polsce w okresie pandemii

Stosunek do pracy Polaków w starszym wieku stopniowo ulega zmianie na korzyść tej grupy, która z różnych powodów jest zainteresowana dłuższą aktywnością zawodową,

ponad ustawowy wiek emerytalny. Z wyników badań PolSenior2 wynika, że decyzja odejścia na emeryturę nie zawsze mogła być podyktowana wolą i chęcią starszej osoby, a raczej uwarunkowaniami zewnętrznymi. Wniosek ten można oprzeć na odpowiedziach respondentów niepracujących w chwili badania, z których wynikało, że ponad 40% w wieku 60–74 lata miała chęć podjęcia pracy w chwili przejścia na emeryturę (najwięcej, bo 46,2%, w wieku 65–69 lat).

Wśród czynników wzmacniających zainteresowanie dalszym wykonywaniem pracy po przejściu na emeryturę dominował czynnik finansowy – wyższe wynagrodzenie oraz możliwość łączenia wynagrodzenia za pracę z pobieraniem emerytury w pełnej wysokości; duże znaczenie miała również możliwość pracy w domu oraz w niepełnym wymiarze czasu. Co trzeci badany w wieku 60–64 lata, co czwarty w wieku 65–69 lat i co szósty w wieku 70–74 lata byłby zainteresowany podjęciem pracy¹⁷.

Rozpoznanie sytuacji pokoleń na polskim rynku pracy przeprowadzone pod koniec 2021 r. wskazuje, że młodzież w wieku 15–24 lata stanowiła zaledwie 5%, natomiast osoby w wieku 55 lat i więcej blisko 19% ogółu pracujących¹⁸. Najczęściej starsi wiekiem pracownicy to mieszkańcy terenów wokół dużych miast, takich jak Warszawa, Poznań, Wrocław, Kraków, Trójmiasto; pracowało tam ponad 25% osób w tym wieku¹⁹.

Różne jest podejście kobiet i mężczyzn do wydłużenia okresu pracy zawodowej w ciągu życia. Kobiety w Polsce w zdecydowanej większości wycofują się z rynku pracy zaraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Tym niemniej wśród pracujących emerytów przeważały kobie-

¹⁴ World Economic Forum, *Jobs and skills*, dostęp 3.11.2022, <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/themes/jobs-and-skills>.

¹⁵ Charlotte Edmond, *Future of Work. Explainer: What is the Great Reshuffle and how is it affecting the jobs market?*, dostęp 13.11.2022, <https://www.weforum.org/agenda/2022/02/great-reshuffle-jobs-market-resignation/>.

¹⁶ Microsoft, *The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready? 2021 Work Trend Index: Annual Report*, dostęp 27.11.2022, <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>.

¹⁷ Piotr Szukalski, „Aktywność zawodowa”, w: *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, red. Piotr Błędowski, Tomasz Grodzicki, Małgorzata Mossakowska, Tomasz Zdrojewski (Gdańsk: Gdański Uniwersytet Medyczny, 2021), 887–898.

¹⁸ Wiesława Gierańczyk, „Pokolenia na rynku pracy”, w: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. Gertruda Uścińska, Zenon Wiśniewski, Rządowa Rada Ludnościowa, Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 4 (Warszawa: GUS, 2022), 27, 30.

¹⁹ Wiesława Gierańczyk, *Pokolenia na rynku pracy*, 30–31.

ty, stanowiąc 57,5% zbiorowości, przy średniej wieku 65,8 lat (dane dla grudnia 2021 r.); nominalny wiek emerytalny kobiet w Polsce to 60 lat, a więc przeciętnie pracowały dłużej o 5,8 lat.

Mężczyźni na emeryturze, którzy nadal pracowali zawodowo, to grupa 42,5% ogółu pracujących na emeryturze. Ich średni wiek wynosił 68,3 lata i przekraczał ustawowy wiek emerytalny o 3,3 lat. Zwraca uwagę relatywnie duża aktywność zawodowa mężczyzn w wieku 70 i więcej lat, którzy stanowili ponad jedną trzecią ogółu pracujących mężczyzn na emeryturze. Emerytki pozostają aktywne zawodowo w zasadzie do 69 roku życia (83% wszystkich pracujących emerytek), przy czym co druga miała nie więcej niż 65 lat²⁰.

Najczęstszym miejscem wykonywania pracy przez emerytów są podmioty należące do sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Generalnie sekcja ta odczuwa braki w zatrudnieniu, które uzupełniają emeryci, zaś w okresie pandemii Covid-19 potrzeby zatrudnieniowe szczególnie dały znać o sobie. W rezultacie na tysiąc osób pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej pod koniec 2021 r. przypadało aż 133 emerytów podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu (pod koniec 2018 r. – 109). Więcej emerytów niż w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej w przeliczeniu na tysiąc pracujących przypadało w sekcji działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 163 osoby²¹. Fakt dużego udziału emerytów wśród pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej ma wpływ na dość wysoką medianę wieku pracujących w tej sekcji, wynoszącą 47 lat²².

Literatura na temat czynników sprzyjających wydłużaniu aktywności zawodowej osób starszych jest bogata²³. Niezależnie od rodzajów akcentowanych czynników, które mają decydujący wpływ na indywidualną decyzję odnośnie do wyboru między zakończeniem pracy zawodowej a dalszą aktywnością, pojawia się jeden – czynnik materialny/finansowy wynikający z poprawy statusu materialnego: obecnego i przyszłego.

Osoby nabywające uprawnienia emerytalne coraz częściej decydują się odłożyć decyzję wycofania się z aktywności zawodowej. O ile pod koniec 2018 r. na tysiąc pracujących w gospodarce narodowej przypadało 57 emerytów²⁴, to cztery lata później (grudzień 2021 r.) już 61. Jak zauważyła prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prof. Gertruda Uścińska, odłożenie decyzji emerytalnej w okresie pandemii Covid-19 stało się korzystne, gdyż łączny efekt wydłużenia aktywności zawodowej pozwala zyskać nawet 10–15% rocznie, a po 5–6 latach wysokość świadczenia emerytalnego może ulec podwojeniu²⁵.

Składa się na to kilka względów, takich jak: opłacenie dodatkowych składek, ich coroczna waloryzacja, która w 2022 r. wyniosła 9,33%, przyjmowanie do obliczeń wysokości świadczenia krótszego dalszego trwania życia, które stało się efektem wysokiej nadumieralności w okresie pandemii (przejście na emeryturę w wieku 65 lat zamiast 60 lat podnosi emeryturę o prawie 22% wyłącznie z tytułu mniejszego średniego dalszego trwania życia)²⁶. Dłuższy okres kariery zawodowej i opłacania składek ma wpływ na wypłatę wyższych świadczeń eme-

²⁰ ZUS, *Pracujący emeryci – XII 2021* (Warszawa: ZUS, 2022), 2, dostęp 27.11.2022, https://www.zus.pl/documents/10182/5859776/Pracuj%C4%85cy+emeryci_XII+2021.pdf/f2e04a0d-d565-7500-ec2c-e367036d1bff?t=1652270198360.

²¹ Pracujący emeryci podlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu stanowili w grudniu 2021 r. 14,7% pracujących emerytów; w grupie podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu – 15,1%. *Pracujący emeryci – XII 2021*, 4–5.

²² Joanna Lajstet, „Starzenie się pracujących w Polsce” w: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, 40.

²³ Olena Oleksiyenko, Danuta Życzynska-Ciolek, “Structural determinants of workforce participation after retirement in Poland”, *Population Ageing* (2018), 11, 83–103, DOI: 10.1007/s12062-017-9213-3, dostęp 12.11.2022, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12062-017-9213-3#citeas>.

²⁴ ZUS, *Pracujący emeryci – XII 2018* (Warszawa: ZUS, 2019), 5, dostęp 27.11.2022, <https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/Pracuj%C4%85cy+emeryci+raport.pdf/1e3bd82c-988c-83e4-bf8e-d60f2447d28f>.

²⁵ Gertruda Uścińska, „Systemy emerytalne a sytuacja demograficzna” w: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, 105.

²⁶ Ibidem.

rytalnych w całym okresie dalszego życia na emeryturze. Nie tylko możliwość wypracowania wyższej emerytury zachęca do jej odłożenia, ale także wprowadzenie ulgi podatkowej w postaci PIT-0 dla seniorów, czyli ulgi dla pracujących emerytów²⁷.

Pracujący emeryci składają się z dwu kategorii osób, tj. tych którzy zdecydowali się odłożyć na później moment rozpoczęcia pobierania świadczenia (posiadają uprawnienia, lecz nie robią z nich użytku) oraz emerytów, którzy łączą pobieranie świadczenia z wykonywaniem pracy zawodowej, a więc dysponują dwoma źródłami dochodów – ze świadczenia i z pracy. Szczególny nacisk systemu ubezpieczeń społecznych położony jest na upowszechnienie idei odłożenia momentu rozpoczęcia pobierania świadczenia emerytalnego. Korzyści dla przyszłych emerytów są wyraźne, lecz biorąc pod uwagę stan zdrowia ludzi starszych jest to oferta skierowana do osób, które podlegają pozytywnym wzorcom starzenia się połączonym z zadowalającym stanem zdrowia.

Badania prowadzone w ramach PolSenior2 oraz dane Głównego Urzędu Statystycznego, na które powołują się autorzy, wykazały, że z biegiem lat obserwowana jest poprawa samooceny stanu zdrowia starszych Polaków – 57,5% osób w wieku 60 lat i więcej określiło swój stan zdrowia jako dobry (60,7% mężczyzn w wieku 65–69 lat i 68,9% kobiet w wieku 60–64 lata)²⁸. Ma to wpływ także na chęć wydłużenia aktywności zawodowej ze strony starszego pokolenia i odłożenia emerytury na później.

Przedstawione wyżej czynniki miały pozytywny wpływ na chęć pozostania wśród aktywnych zawodowo. Osoby po 50 roku życia, które jeszcze nie nabyły uprawnień emerytalnych, pozostawały pod wpływem toczącej się dyskusji na temat korzyści wynikających

z odłożenia decyzji emerytalnej i realizacji – w różnej formie – aktywności zawodowej. Najmłodszy, wstępujący na rynek pracy, nie odczuwali tego stymulatora, gdyż kwestie emerytalne są dla nich odległe. Ich decyzje dotyczące pracy zawodowej są często nieustabilizowane, podyktowane chęcią zdobycia różnorodnych doświadczeń, w tym zawodowych. Z natury młodego wieku są skłonni częściej zmieniać miejsce pracy i nie angażować się w środowisko, które być może z różnych powodów, lecz z pewną łatwością porzuca.

Podsumowanie

Pytanie badawcze zawarte w tytule artykułu zostało podyktowane przypuszczeniem niekorzystnego wpływu pandemii Covid-19 na pozycje starszych pracujących na rynku pracy, skutkującego przede wszystkim spadkiem stopy zatrudnienia i wzrostem bezrobocia. Dojrzały wiek pracobiorców w odróżnieniu od wieku młodocianego w sytuacji zagrożeń dla zdrowia i życia wywołanych pandemią mógł stać się czynnikiem osłabiającym pozycje osób starszych na rynku pracy.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że tak się nie stało. To pracujący w najmłodszym wieku byli tą grupą, która nadważyła swoją pozycję na rynku pracy w badanym okresie 2020–2021, w porównaniu z tą, którą uzyskali w 2019 r. Odium pandemii Covid-19 dotknęło przede wszystkim najmłodszych pracujących.

Na trudną sytuację ludzi młodych na rynku pracy wywołaną pandemią zwracają ustalenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wynika z nich m.in. to, że ich udział w spadku zatrudnienia w 2020 r. wyniósł 34,2%, choć w 2019 r. stanowili tylko 13% ogólnego zatrudnienia²⁹.

Na relatywnie niewielki wpływ pandemii na sytuację osób w wieku 50+ na rynku pracy

²⁷ Więcej wyjaśnień na stronie <https://ksiegowosc.infor.pl/podatki/pit/5394884,PIT0-dla-seniora-zwolnienie-z-PIT-pracujacych-emerytow-Wzor-oswiadczenia.html>, dostęp 27.11.2022.

²⁸ Aleksandra Szybalska i in. „Samoocena stanu zdrowia” w: *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, 767.

²⁹ ILO, *Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power* (Geneva: International Labour Office, 2022), 31, dostęp 5.12.2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862569.pdf.

wskazały wyniki badania SHARE Corona2³⁰, które dotyczyły m.in. długości czasu pracy osób w wieku 50+. Pandemia w nieznacznym sposób wpłynęła na jego długość choć – jak zauważa A. Chłoń-Domińczak – „Więcej osób deklaruowało, że pracowało dłużej niż przed pandemią, niż tych, którzy pracowali krócej”³¹.

Mogło się na to złożyć wiele czynników związanych z przemianami gospodarczymi, takich jak np. struktura popytu na pracę, segmentacja rynku pracy, rozwój nowych form pracy (*gig work*). Mogły to być również czynniki indywidualne, związane np. z odmiennym stosunkiem ludzi w wieku młodym i starszym do budowania kariery zawodowej, do roli pracy w życiu jednostki, postrzeganiem wartości, jaką daje stabilizacja w pracy zawodowej.

Okres pandemii nie przyczynił się do istotnych zmian w aktywności zawodowej osób

w wieku 50+. Płyną zachęty do dalszej pracy zawodowej, dającej wydłużenie okresu opłacania składek, co jest sytuacją korzystną dla jednostki i dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Fundusz ten pozostanie deficytowy w nadchodzącym okresie 2023–2027 z uwagi na niekorzystne zmiany demograficzne. Przewiduje się, że stopień pokrycia wydatków funduszu ze składek na ubezpieczenia społeczne, spadnie z 82% w 2023 r. do 76% w 2027 r.³²

Ograniczeniem przedstawionych rozważań w niniejszym tekście jest brak możliwości odniesienia zaobserwowanych zmian w aktywności zawodowej w okresie pandemii do jednostkowych decyzji, pozwalających wyjaśnić przyczyny odmiennych wyborów w warunkach większej/mniejszej zachorowalności na Covid-19.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- Abraham, Katharine G. i in. *Measuring the gig economy: current knowledge and open issues*, Working Paper 24950. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2018. Dostęp 10.11.2022. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf.
- Anicich, Eric M. “Dehumanization is a feature of gig work, not a bug”, *Harvard Business Review*, 23 June 2022. Dostęp 25.11.2022. <https://hbr.org/2022/06/dehumanization-is-a-feature-of-gig-work-not-a-bug>.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka i in. „Monitorowanie sytuacji społeczno-ekonomicznej osób w wieku 50 lub więcej lat w Europie w okresie pandemii COVID 19”, referat na Ogólnopolską Konferencję Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego: *Ewolucja Nauk Ekonomicznych II – ekonomia a pandemia Covid-19: potrzeba bieżących dostosowań czy zmiany paradygmatu?*, 22 listopada 2022. Dostęp 23.11.2022. https://cms.pte.pl/uploads/ENE_II_Chlon_Dominczak_143fd7e6e7.pdf.
- Corselli-Nordblad, Louise, Annika Johansson, red. *Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU*. Luxembourg: Eurostat, 2020. Dostęp 28.08.2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11478057/KS-02-20-655-EN-N.pdf/9b09606c-d4e8-4c33-63d2-3b20d5c19c91>. DOI:10.2785/628105.
- Corselli-Nordblad, Louise, Annika Johansson, red. *Key figures on Europe – 2022 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Dostęp 15.11.2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/15358170/KS-EI-22-001-EN-N.pdf/273e56e9-a255-ebc6-fb8d-33f3bb7ca2cf?t=1669211457873>.
- Edmond Charlotte. *Future of Work. Explainer: What is the Great Reshuffle and how is it affecting the jobs market?*. Dostęp 13.11.2022. <https://www.weforum.org/agenda/2022/02/great-reshuffle-jobs-market-resignation/>.
- Eurostat. *Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU. 2020 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Dostęp 10.07.2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11478057/KS-02-20-655-EN-N.pdf/9b09606c-d4e8-4c33-63d2-3b20d5c19c91>.
- Eurostat. *Young people in Europe. A statistical summary*, 2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/15191320/KS-06-22-076-EN-N.pdf/7d72f828-9312-6378-a5e7-db564a0849cf?t=1666701213551>. DOI:10.2785/684958.
- Eurostat. Dostęp 5.11.2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en>.
- Eurostat. Dostęp 5.11.2022. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem050/default/table?lang=en>.
- Eurostat. Dostęp 6.11.2022. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?lang=en.

³⁰ Badanie ankietowe drogą telefoniczną SHARE Corona zrealizowane zostało w ramach 9. rundy badania „SHARE: 50+ w Europie”. A. Chłoń-Domińczak i in., „Monitorowanie sytuacji społeczno-ekonomicznej osób w wieku 50 lub więcej lat w Europie w okresie pandemii COVID 19”, referat na Ogólnopolskiej Konferencji Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego: *Ewolucja Nauk Ekonomicznych II – ekonomia a pandemia Covid-19: potrzeba bieżących dostosowań czy zmiany paradygmatu?*, 22 listopada 2022, dostęp 23.11.2022, https://cms.pte.pl/uploads/ENE_II_Chlon_Dominczak_143fd7e6e7.pdf, 1.

³¹ Agnieszka Chłoń-Domińczak i in., *Monitorowanie sytuacji...*, 15.

³² Gertruda Uścińska, „Współczesne wyzwania dla polityki społecznej – zwłaszcza obszaru zabezpieczenia społecznego (wybrane problemy)”, referat na Ogólnopolską Konferencję Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego: *Ewolucja Nauk Ekonomicznych II – ekonomia a pandemia Covid-19: potrzeba bieżących dostosowań czy zmiany paradygmatu?*, 22 listopada 2022, dostęp 23.11.2022, https://cms.pte.pl/uploads/ENE_II_G_Uscinska_Wyzwania_dla_polityki_spolecznej_6e45ee2edf.pdf, 4.

- Franke Annette Astrid, Laura Romeu Gordo, Justyna Stypińska. "Gender differences in the determinants of mature entrepreneurship? The case of Germany", *Frontiers in Sociology*, 9.11.2022. DOI: 10.3389/fsoc.2022.998230.
- Gierańczyk, Wiesława. „Pokolenia na rynku pracy”. W: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. Gertruda Uścińska, Zenon Wiśniewski, 26–32. Warszawa: GUS, 2022.
- ILO. *Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*, 31. Geneva: International Labour Office, 2022. Dostęp 5.12.2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862569.pdf.
- Lajstet, Joanna. „Starzenie się pracujących w Polsce”, W: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. Gertruda Uścińska, Zenon Wiśniewski, 33–45. Warszawa: GUS, 2022.
- Lepanjuri, Katrina i in. "Measuring the gig economy: current knowledge and open issues". W: *Measuring and Accounting for Innovation in the Twenty-First Century*, red. Carol Corrado i in., 257–298. Chicago: University of Chicago Press, 2021. Dostęp 10.11.2022. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13887/c13887.pdf>.
- Lutkevich, Ben, Alexander S. Gillis. *Gig economy*. Dostęp 5.10.2022. <https://www.techtarget.com/whatis/definition/gig-economy>.
- Microsoft. *The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready? 2021 Work Trend Index: Annual Report*. Dostęp 27.11.2022. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>.
- OECD. *Governance for youth, trust and intergenerational justice. Fit for all generations?* 2020. Dostęp 12.11.2022. <http://www.oecd.org/gov/fit-for-generations-global-youth-report-highlights.pdf>.
- OECD. *Youth and COVID-19 response, recovery and resilience*, Paris: OECD Publishing. Dostęp 12.11.2022. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-Response-Recovery-and-Resilience.
- Oleksiyenko, Olena, Danuta Zyczyńska-Ciolek. "Structural determinants of workforce participation after retirement in Poland", *Population Ageing* 11 (2018): 83–103. Dostęp 12.11.2022. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12062-017-9213-3#citeas>. DOI: 10.1007/s12062-017-9213-3.
- Szukalski, Piotr. „Aktywność zawodowa”. W: *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, red. Piotr Błędowski, Tomasz Grodzicki, Małgorzata Mossakowska, Tomasz Zdrojewski, 887–898. Gdańsk: Gdański Uniwersytet Medyczny, 2021.
- Szybalska, Aleksandra i in. „Samooceena stanu zdrowia”. W: *PolSenior2. Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem*, red. Piotr Błędowski, Tomasz Grodzicki, Małgorzata Mossakowska, Tomasz Zdrojewski, 761–777. Gdańsk: Gdański Uniwersytet Medyczny, 2021.
- Tokarczuk, Olga. *Empuzjon*. Kraków: Wydawnictwo Literackie, 2022.
- Urbaniak, Bogusława. „Starzejąca się generacja pracowników na rynku pracy”. W: *Problemy społeczne. Trwałość i zmienność w dynamicznej rzeczywistości. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesor Jolanty Grotowskiej-Leder*, red. Andrzej Kacprzak, Marcin Gońda, Iwona Kudlińska-Chróścicka. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2022. DOI: 10.18778/8220-767-5.14.
- Urbaniak, Bogusława, Łukasz Kozar, "Senior Entrepreneurship". W: *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*, red. D. Gu, M. E. Dupre. DOI:10.1007/978-3-319-69892-2_203-1.
- Uścińska, Gertruda. „Współczesne wyzwania dla polityki społecznej – zwłaszcza obszaru zabezpieczenia społecznego (wybrane problemy)”, referat na Ogólnopolską Konferencję Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego: *Ewolucja Nauk Ekonomicznych II – ekonomia a pandemia Covid-19: potrzeba bieżących dostosowań czy zmiany paradygmatu?*, 22 listopada 2022. Dostęp 23.11.2022. https://cms.pte.pl/uploads/ENE_II_G_Uscinska_Wyzwania_dla_polityki_spolecznej_6e45ec2edf.pdf.
- Uścińska, Gertruda. „Systemy emerytalne a sytuacja demograficzna”, W: *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. Gertruda Uścińska, Zenon Wiśniewski, 97. Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, 2022.
- World Economic Forum. *Jobs and skills*. Dostęp 13.11.2022. <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/themes/jobs-and-skills>.
- World Economic Forum. *The Future of the Gig Economy*. Dostęp 13.11.2022. <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2022/sessions/the-future-of-the-gig-economy>.
- ZUS. *Pracujący emeryci – XII 2018*. Warszawa: ZUS, 2019. Dostęp 27.11.2022. <https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/Pracuj%C4%85cy+emeryci+raport.pdf/1e3bd82c-988c-83e4-bf8e-d60f2447d28f>.
- ZUS. *Pracujący emeryci – XII 2021*. Warszawa: ZUS, 2022. Dostęp 27.11.2022. https://www.zus.pl/documents/10182/5859776/Pracuj%C4%85cy+emeryci_XII+2021.pdf/f2e04a0d-d565-7500-ec2c-e367036d1bff?t=1652270198360.

STRONY INTERNETOWE/WEBSITE

Dostęp 27.11.2022. <https://ksiegowosc.infor.pl/podatki/pit/5394884,PIT0-dla-seniora-zwolnienie-z-PIT-pracujacych-emerytow-Wzor-oswiadczenia.html>.